

Verdeelde tijd

Verdeelde tijd

Waarom vrouwen in deeltijd werken

Wil Portegijs
Mariëlle Cloin
Saskia Keuzenkamp
Ans Merens
Eefje Steenvoorden



Sociaal en Cultureel Planbureau
Den Haag, november 2008

Het Sociaal en Cultureel Planbureau is ingesteld bij Koninklijk Besluit van 30 maart 1973.

Het Bureau heeft tot taak:

- a wetenschappelijke verkenningen te verrichten met het doel te komen tot een samenhangende beschrijving van de situatie van het sociaal en cultureel welzijn hier te lande en van de op dit gebied te verwachten ontwikkelingen;
- b bij te dragen tot een verantwoorde keuze van beleidsdoelen, benevens het aangeven van voor- en nadelen van de verschillende wegen om deze doeleinden te bereiken;
- c informatie te verwerven met betrekking tot de uitvoering van interdepartementaal beleid op het gebied van sociaal en cultureel welzijn, teneinde de evaluatie van deze uitvoering mogelijk te maken.

Het Bureau verricht zijn taak in het bijzonder waar problemen in het geding zijn die het beleid van meer dan één departement raken.

De minister van Volksgezondheid, Welzijn en Sport is als coördinerend minister voor het sociaal en cultureel welzijn verantwoordelijk voor het door het Bureau te voeren beleid. Omtrent de hoofdzaken van dit beleid treedt de minister in overleg met de minister van Algemene Zaken, van Justitie, van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, van Financiën, van Volkshuisvesting, Ruimtelijke Ordening en Milieubeheer, van Economische Zaken, van Landbouw, Natuur en Voedselkwaliteit, van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

© Sociaal en Cultureel Planbureau, Den Haag 2008

SCP-publicatie 2008/24

Zet- en binnenwerk: Textcetera, Den Haag

Opmaak figuren: Mantext, Moerkapelle

Omslagontwerp: Bureau Stijlzoorg, Utrecht

Omslagfoto: Quentin Bertoux/Agence Vu/Hollandse Hoogte

ISBN 978-90-377-0397-9

NUR 740

Dit rapport is gedrukt op chloorvrij papier.

Voor zover het maken van reprografische verveelvoudigingen uit deze uitgave is toegestaan op grond van artikel 16h Auteurswet 1912 dient men de daarvoor wettelijk verschuldigde vergoedingen te voldoen aan de Stichting Reprorecht (Postbus 3060, 2130 KB Hoofddorp, www.repro-recht.nl). Voor het overnemen van (een) gedeelte(n) uit deze uitgave in bloemlezingen, readers en andere compilatiewerken (art. 16 Auteurswet 1912) kan men zich wenden tot de Stichting PRO (Stichting Publicatie- en Reproductierechten Organisatie, Postbus 3060, 2130 KB Hoofddorp, www.cedar.nl/pro).

Sociaal en Cultureel Planbureau

Parnassusplein 5

2511 VX Den Haag

Telefoon (070) 340 70 00

Fax (070) 340 70 44

Website: www.scp.nl

E-mail: info@scp.nl

Inhoud

Voorwoord	7	
Samenvatting	9	
1	Nederland deeltijdland	15
1.1	Mag het ietsje meer zijn?	15
1.2	Deeltijd in de levensloop van vrouwen en mannen	16
1.3	Het onderzoek	17
	Noten	21
2	Vijftig jaar deeltijdwerk in Nederland: ontstaan en ontwikkeling van deeltijdbanen	22
2.1	Op zoek naar deeltijd in het verleden	22
2.2	Het ontstaan van deeltijdwerk in Nederland (1955-1970)	22
2.3	Autonome doorgroei van deeltijdwerk (1970-1980)	26
2.4	Groei van het deeltijdwerk ondersteund door beleid van overheid en sociale partners (1980-1990)	28
2.5	Versterking van de wettelijke positie van de deeltijdwerker (1990-2004)	32
2.6	Deeltijdarbeid als probleem (2005-heden)	37
2.7	Slot	38
	Noten	41
3	Een Nederlands patroon? Deeltijdwerk internationaal gezien	42
3.1	Een vervolg op Nederland deeltijdland	42
3.2	Nederland deeltijdland in kort bestek	42
3.3	Trends in arbeidsdeelname en arbeidsduur	46
3.4	De rol van de overheid	47
3.5	De positie van deeltijders op de arbeidsmarkt	56
3.6	Ten slotte	60
	Noten	62
4	Drijfveren voor deeltijdwerk: wat vrouwen willen en wensen	63
4.1	Inleiding	63
4.2	Waarden en opvattingen naar arbeidsduur	64
4.3	Redenen om in deeltijd te werken	71
4.4	Het draagvlak onder vrouwen om de arbeidsduur uit te breiden	74
4.5	Voorwaarden voor (meer) uren werk	77
4.6	Conclusie	81
	Noten	83

5	Geen kleine kinderen, toch een deeltijdbaan	84
5.1	Jonge in deeltijd werkende vrouwen zonder kinderen	85
5.2	Vrouwen die uit de kleine kinderen zijn	90
5.3	Oudere vrouwen die nooit kinderen hebben gehad	98
5.4	Prikkels en obstakels om meer uren te werken	99
5.5	Afsluiting	106
	Noten	108
6	Nieuwe organisatie van arbeid: het ei van Columbus?	109
6.1	Inleiding	109
6.2	Flexibiliteit van werktijden, werksituatie en werkplek	110
6.3	Werken binnen schooltijden	113
6.4	'Zelfroosteren'	116
6.5	Thuiswerken	120
6.6	Uitbreiding van de arbeidsduur in het kader van een levensloopbewust personeelsbeleid	124
6.7	Slotbeschouwing	125
	Noten	127
7	Keuzes en vicieuze cirkels	128
7.1	Waarom vrouwen in deeltijd werken	129
7.2	Vicieuze cirkels doorbreken	132
	Bijlage bij hoofdstuk 2	141
	Bijlage bij hoofdstuk 4	142
	Bijlage bij hoofdstuk 5	145
	Bijlage A Gebruikte databestanden (te vinden via www.scp.nl)	
	Literatuur	147
	Publicaties van het Sociaal en Cultureel Planbureau	153

Voorwoord

Lange tijd was het verhogen van de arbeidsparticipatie kerndoel in het emancipatiebeleid. Een aantal jaren geleden is de aandacht verschoven naar de arbeidsduur. Vrouwen in Nederland zijn namelijk inderdaad veel vaker gaan werken, maar wel vooral in deeltijd. De overheid zou graag zien dat zij niet alleen nog vaker gaan werken, maar met name ook meer uren per week. Deze nieuwe beleidslijn vormt de aanleiding tot dit rapport. Om de arbeidsduur van vrouwen positief te kunnen beïnvloeden is in ieder geval meer inzicht nodig in de achtergronden van de keuze voor deeltijdwerk. Uit onderzoek was al duidelijk gebleken waarom moeders van jonge kinderen kiezen voor een deeltijdbaan. Echter, in ons land hebben inmiddels drie op de vier werkende vrouwen een baan van minder dan 35 uur per week. Het is duidelijk dat dit niet allemaal vrouwen met jonge kinderen kunnen zijn. Sterker nog, de meerderheid van de in deeltijd werkende vrouwen blijkt helemaal geen jonge kinderen te hebben.

Toch hadden beleidsmakers vooral deze groep voor ogen bij het ontwikkelen van beleid om de arbeidsduur van vrouwen te verhogen. Met dit rapport hoopt het Sociaal en Cultureel Planbureau de blik te verruimen en ook alle andere in deeltijd werkende vrouwen, en hun redenen om dit te doen, in beeld te brengen. Bovendien gaan we in op de rol van het beleid, van de werkgevers en van de partners van vrouwen met een deeltijdbaan.

De Directie Emancipatie van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid bleek geïnteresseerd in het onderzoek en heeft vanaf het eerste begin meegedacht over de opzet ervan. Zij hebben een deel van de dataverzameling gefinancierd. Voor beide vormen van ondersteuning zijn we zeer erkentelijk. Ook danken we de werkgevers die bereid waren hun ervaringen met een alternatieve organisatie van de arbeid met ons te delen. Alle vrouwen ten slotte, die via een enquête of interview ons inzicht hebben geboden in de redenen waarom zij in deeltijd werken, zijn we erkentelijk voor hun tijd en openhartigheid. Wij hopen dat ze zich kunnen vinden in de manier waarop hun verhaal is weergegeven.

Prof. dr. Paul Schnabel
Directeur SCP

Samenvatting

Het onderzoek

In dit onderzoek is een antwoord gezocht op de volgende vragen:

- 1 Hoe heeft deeltijdwerk zich in Nederland ontwikkeld en wat was daarbij de rol van de overheid en van de sociale partners? Hoe verhoudt deze ontwikkeling zich tot die in andere landen?
- 2 In hoeverre hangt de arbeidsduur van vrouwen samen met hun opvattingen over betaalde arbeid, economische zelfstandigheid en de taakverdeling tussen vrouw en man?
- 3 Welke redenen noemen in deeltijd werkende vrouwen zelf voor hun bescheiden arbeidsduur?
- 4 Welke aangrijpingspunten zijn er om de arbeidsduur van vrouwen te verhogen? Welke ervaringen hebben arbeidsorganisaties opgebouwd in hun streven de arbeidsparticipatie/-duur van vrouwen te verhogen?

Bij het beantwoorden van deze vragen hebben we allereerst gebruikgemaakt van literatuurstudie en bestaande databronnen (o.a. de Enquête beroepsbevolking (EBB) van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) en de Labor Force Statistics van de Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (OECD) en het CBS). Daarnaast zijn ten behoeve van dit onderzoek stellingen over het belang van werk, inkomen en vrije tijd toegevoegd aan het Tijdsbestedingsonderzoek (TBO) (860 vrouwen/698 mannen). In aanvulling hierop is een survey gehouden onder 1034 vrouwen van 18-64 jaar, van wie ruim de helft in deeltijd werkte. Om meer zicht te krijgen op de redenen die vrouwen zonder jonge kinderen hebben om in deeltijd te werken zijn interviews gehouden met 36 van hen. Ten slotte zijn zeven bedrijven geselecteerd die trachten via bijvoorbeeld moedercontracten of zelfroosteren het werk voor vrouwen aantrekkelijker te maken. Per bedrijf zijn verschillende betrokkenen geïnterviewd over de bevindingen.

De ontwikkeling van deeltijdbanen en de rol van het beleid

In de jaren vijftig werd de deeltijd baan geboren. Vanwege tekorten aan jong vrouwelijk personeel gingen enkele bedrijven deeltijd banen aanbieden aan getrouwde vrouwen. Zij hebben deze mogelijkheid met beide handen aangegrepen, en de arbeidsparticipatie van gehuwde vrouwen is sinds die tijd enorm gestegen. Vanaf de tweede helft van de jaren tachtig gingen ook steeds meer vrouwen zonder jonge kinderen in deeltijd werken. De laatste tien jaar zien we ook een voorzichtige toename van het aantal deeltijdwerkende mannen, maar nog steeds is deeltijdwerk vooral weggelegd voor vrouwen.

De arbeidsduur van vrouwen is de afgelopen decennia sterk toegenomen, in Nederland nog meer dan in andere Europese landen. Deze spectaculaire toename is in ons

land geheel toe te schrijven aan de groei van het aandeel vrouwen met een deeltijdbaan. In het aandeel vrouwen met een volledige baan is de afgelopen decennia niets veranderd: in 2006 had 20% van de vrouwen van 15-64 jaar een volledige baan, evenveel als in 1985. In andere landen is het aandeel in deeltijd werkende vrouwen veel minder gestegen.

Van overheidsbemoediging met deeltijdwerk was lange tijd geen sprake. Pas in de jaren tachtig, toen inmiddels de helft van de werkende vrouwen een deeltijdbaan had, ging de overheid deeltijdwerk actief stimuleren. Dit met het doel de arbeidsparticipatie van vrouwen te verhogen. Vanaf de jaren negentig werden maatregelen getroffen om de wettelijke positie van voltijd- en deeltijdwerknemers gelijk te maken. Deeltijdwerk in Nederland is dus niet ontstaan door een bewust beleid van de overheid of de sociale partners, wel is de groei hiervan mogelijk door dit beleid versterkt.

Uit een vergelijking van deeltijdbeleid in enkele Europese landen blijkt dat dit in Spanje, het Verenigd Koninkrijk, Duitsland en Frankrijk vooral bedoeld was om deeltijdbanen voor werkgevers aantrekkelijker te maken. Alleen in Nederland en Zweden werd beleid gevoerd met als doel deeltijdwerk aantrekkelijker te maken voor werknemers. In ons land heeft dit mogelijk bijgedragen aan een verdere toename van het aandeel in deeltijd werkende vrouwen (en mannen). In Zweden is dit aandeel sinds de jaren tachtig echter juist afgenomen. Dat is waarschijnlijk toe te schrijven aan de eveneens ingevoerde royale kinderopvang- en verlofmogelijkheden, waardoor de wens en noodzaak om in deeltijd te werken voor ouders in Zweden kleiner is dan in Nederland.

Ondanks het relatief grote aandeel van deeltijdwerk en het beleid om de positie van deeltijdwerkers te versterken, is deze in ons land niet duidelijk beter dan in de andere bestudeerde landen. Hoewel de arbeidsvoorwaarden van deeltijders in ons land over het algemeen beter zijn dan in de vijf vergelijkingslanden, zijn de negatieve gevolgen voor de loopbaan hier even groot. Dat zoveel meer vrouwen in Nederland in deeltijd werken, komt dus niet omdat een deeltijdbaan hier minder nadelig zou zijn voor de loopbaan.

De laatste jaren wordt deeltijdwerk door de overheid en de sociale partners geproblematiseerd. De geringe arbeidsduur van vrouwen frustrert het streven van de overheid om het aandeel vrouwen dat economisch zelfstandig is te verhogen. Bovendien voorziet men dat een langere arbeidsduur van vrouwen hard nodig zal zijn om de gevolgen van ontgroening en vergrijzing op te vangen.

De samenhang tussen arbeidsduur en preferenties

Een sterke oriëntatie op betaald werk, financiële zelfstandigheid en een gelijke taakverdeling tussen vrouwen en mannen is kenmerkend voor vrouwen die veel uren buitenshuis werken. Vooral de waarde die vrouwen hechten aan betaald werk, en dan met name aan de intrinsieke aspecten daarvan, hangt sterk samen met de arbeidsduur.

Redenen om in deeltijd te werken

Van de totale groep deeltijdwerkende vrouwen is 41% moeder van jonge kinderen (van 0-11 jaar). Zij geven vrijwel allen aan in deeltijd te werken vanwege de kinderen; meestal omdat ze voor hun kinderen willen zorgen, soms ook omdat ze anders de opvang niet rond kunnen krijgen. Daarnaast speelt vaak mee dat ze meer tijd en energie willen overhouden voor hun huishouden en voor zichzelf, hun hobby's en sociale contacten.

Ook van de jonge werkende vrouwen (< 40 jaar) die (nog) geen kleine kinderen hebben, heeft 38% een deeltijdbaan. Zij maken 12% uit van de totale groep in deeltijd werkende vrouwen. De behoefte aan meer vrije tijd is de belangrijkste reden waarom zij niet voltijds werken, maar ook het huishouden blijkt voor twee op de drie jonge vrouwen een (belangrijke) rol te spelen. Bijna de helft van hen werkt bovendien geen vijf dagen in de week omdat zij naast hun werk tijd nodig hebben voor een opleiding of studie (dit is overigens altijd een parttime studie, want vrouwelijke voltijdstudenten zijn niet in het onderzoek meegenomen). 16% van de jonge vrouwen werkt onvrijwillig in deeltijd: zij zouden graag voltijds werken, maar kunnen geen grotere aanstelling krijgen.

De overige deeltijders (47% van de totale groep) zijn vrouwen boven de 40 jaar die geen jonge kinderen meer hebben. Hun kinderen zitten op de middelbare school, studeren of zijn het huis al uit, en sommige van deze vrouwen hebben nooit kinderen gehad. Zij werken vrijwel even vaak in deeltijd als moeders van jonge kinderen, en ook hun gemiddelde arbeidsduur is vergelijkbaar. De redenen waarom zij (nog steeds) in deeltijd werken is dat zij gehecht zijn aan hun extra vrije tijd, die zij besteden aan zichzelf, aan hobby's en aan sociale contacten. Net als bij de jonge vrouwen is ook de belasting met huishoudelijk werk een van de redenen om de voorkeur te geven aan een deeltijdbaan, en voor veel vrouwen met kinderen op de middelbare school is de zorg voor de kinderen ook nog steeds een reden om geen uitbreiding van hun arbeidsduur te overwegen. Voor een op de drie oudere deeltijders speelt mee dat hun gezondheid een grotere aanstelling niet toelaat, en een op de zes werkt mede niet voltijds omdat ze belast is met de zorg voor hulpbehoevende ouders of naasten.

De meeste in deeltijd werkende vrouwen zeggen dus zelf voor hun deeltijdbaan te hebben gekozen. Uit de interviews met de deeltijdwerkende vrouwen zonder jonge kinderen blijkt dat deze keuze hen wel erg gemakkelijk is gemaakt, of zelfs door hun omgeving is gestimuleerd. Hun partners werken op een enkele uitzondering na vijf dagen in de week, en de vrouw verricht het leeuwendeel van het huishoudelijk werk en van de zorgtaken. Deze taakverdeling lijkt heel vanzelfsprekend tot stand te zijn gekomen, even vanzelfsprekend als de ongelijke inbreng van inkomsten. De meeste vrouwen hebben er - net als hun partners - geen enkele moeite mee dat zij minder verdienen. De arbeidsduur van de vrouw lijkt nauwelijks onderwerp van gesprek tussen de partners en als dat wel zo is, lijken partners er vaker op aan te dringen dat

ze het wat rustiger aandoet, dan dat ze een tandje bijzet. Ook vrienden en familie vinden het heel vanzelfsprekend dat de vrouw in deeltijd werkt, ook als zij geen kleine kinderen heeft.

De helft van de geïnterviewde vrouwen zou, zo denken ze, niet meer uren kunnen werken bij haar huidige baas, zelfs als ze dat zouden willen. In functioneringsgesprekken komt een eventuele uitbreiding van de arbeidsduur meestal niet ter sprake en in de organisaties waar de vrouwen werken is de deeltijdbaan volledig ingeburgerd. Niemand heeft veel moeite moeten doen om een deeltijdbaan te krijgen en sommige zitten op functies waar een 38-urige werkweek zelfs niet meer mogelijk is. Bovendien heeft een deel van de vrouwen, met name de herintreedsters, weinig aantrekkelijke functies. Pogingen die zij soms deden om alsnog een carrière op te bouwen door scholing, werden door hun werkgevers niet gesteund, onder andere vanwege hun leeftijd en omdat ze in deeltijd werkten.

Ruimte voor uitbreiding van de arbeidsduur

De meeste in deeltijd werkende vrouwen willen niet voltijds werken, maar veel van hen zouden wel iets meer uren willen werken dan zij nu doen. Dat geldt vooral voor vrouwen met een (zeer) kleine deeltijdbaan: twee op de drie vrouwen met een zeer kleine deeltijdbaan (1-11 uur) en bijna de helft van de vrouwen met een kleine deeltijdbaan (12-19 uur) zou liever wat meer uren werken.

Een op de vier vrouwen met een grote deeltijdbaan, en meer dan de helft van de voltijds werkende vrouwen zou juist wat minder uren willen werken. Per saldo is de middelgrote deeltijdbaan van 20-27 uur het meest in trek onder vrouwen.

Als aan bepaalde voorwaarden wordt voldaan neemt de bereidheid om de arbeidsduur te vergroten toe. Deze voorwaarden hebben vooral betrekking op de tijd en plaats waarop moet worden gewerkt (afstemming tussen werk en privé), de inhoud van het werk (leuker werk of beter perspectieven) en de mogelijkheid van financiële vooruitgang. Als aan deze voorwaarden wordt voldaan zou de meerderheid van de vrouwen, naar eigen zeggen, meer uren willen werken. De gemiddelde arbeidsduur voor alle vrouwen (inclusief de niet-werkenden en de voltijds werkenden) zou daarmee met vijf uur per week kunnen toenemen.

Een andere organisatie van arbeid?

Een andere, beter bij de wensen van de werknemer passende, organisatie van de arbeid blijkt een belangrijke voorwaarde voor vrouwen, waaronder vrouwen zonder jonge kinderen, om meer uren te werken. Er wordt veel gesproken over deze andere organisatie van het werk (moedercontracten, e-werken, zelfroosteren, leeftijdsbewust personeelsbeleid), maar in de praktijk bleken succesvolle voorbeelden moeilijk te vinden. De enkele bedrijven die deze nieuwe concepten hebben omarmd, zitten meestal nog in het experimenteerstadium. Zij konden dus nog niets zeggen over de gevolgen voor de arbeidsduur van vrouwen. Met het 'moedercontract' is wel al langer ervaring opgedaan, maar de belangstelling hiervoor blijkt geringer dan

gedacht. Veel vrouwen blijken het contract (maximaal achttien uur per week, verdeeld over vier dagen) zowel qua inhoud als qua betaling niet aantrekkelijk genoeg te vinden. Dat sluit aan bij de conclusies uit ons onderzoek: vrouwen willen graag in deeltijd werken, maar dan wel in een substantiële deeltijdbaan.

In dit onderzoek is duidelijk geworden dat de arbeidsduur van vrouwen samenhangt met tal van factoren. Het steunt op de restanten van de traditionele taakverdeling en versterkt deze vervolgens weer. Bovendien noemt elke in deeltijd werkende vrouw veel verschillende redenen om in deeltijd te werken. Dit alles maakt het niet eenvoudig de arbeidsduur van vrouwen te verhogen. Het onderzoek heeft echter ook duidelijk gemaakt welke aangrijpingspunten er zijn voor beleid. Ten eerste lijkt het belangrijk om te voorkomen dat vrouwen hun arbeidsduur sterk inkrimpen, bijvoorbeeld als ze kinderen krijgen. Het voorbeeld van Zweden laat zien dat dat kan door uitstekende kinderopvang en verlofregelingen. Ten tweede zouden zowel vrouwen met als zonder jonge kinderen meer uren willen werken als zij hun werk beter zouden kunnen inpassen in hun privéleven, bijvoorbeeld door flexibele werktijden. Hier ligt een taak voor de werkgevers. Ten derde is het van belang in deeltijd werkende vrouwen de ruimte en de stimulans te geven om de arbeidsduur weer uit te breiden. De overheid heeft al diverse maatregelen genomen om dit voor vrouwen financieel aantrekkelijker te maken. De werkgever zou een mogelijke uitbreiding van de arbeidsduur in functioneringsgesprekken standaard aan de orde kunnen laten komen en, bij het zoeken naar nieuw personeel, deeltijders voorrang kunnen verlenen ten opzichte van externe kandidaten. Ten slotte lijkt het doorbreken van de vanzelfsprekende, nog steeds op traditionele leest geschoeide taakverdeling tussen vrouwen en mannen nodig. Vrouwen, mannen en werkgevers zouden het werk en het inkomen van vrouwen serieuzer moeten nemen. De Taskforce Deeltijdplus zal zich de komende jaren gaan richten op deze cultuurverandering.

1 Nederland deeltijdland

Wil Portegijs

1.1 Mag het ietsje meer zijn?

Nog niet zo lang geleden was het volkomen normaal als een vrouw zich definitief terugtrok van de arbeidsmarkt als ze ging trouwen, of als het eerste kind op komst was. Nu heeft bijna driekwart van de moeders met minderjarige kinderen een baan. Het aanstaand moederschap is voor nog maar een op de tien vrouwen aanleiding om ontslag te nemen. Negen op de tien werken door, zij het meestal minder uren dan voor de bevalling. Ook van vrouwen die in het verleden gestopt zijn vanwege de zorg voor kinderen zijn velen weer aan de slag gegaan, meestal in deeltijd. Het kostwinnersmodel heeft zijn vanzelfsprekende positie verloren en plaats gemaakt voor het anderhalfverdienersmodel. Deze omwenteling heeft zich in een paar decennia voltrokken en de levens van vrouwen nu zijn niet meer te vergelijken met die van de meesten van hun moeders.

De arbeidsparticipatie van vrouwen is in ons land inmiddels hoger dan in de meeste ons omringende landen, maar het gemiddelde aantal arbeidsuren van werkende vrouwen is laag. In geen enkel ander Europees land wordt zo veel in deeltijd gewerkt. De bescheiden arbeidsduur frustreert het beleid om het aandeel economisch zelfstandige vrouwen te verhogen, en staat ook de doorstroom van vrouwen naar hogere functies in de weg. Daarnaast zorgt de ontgroening en vergrijzing ervoor dat de arbeidsduur van vrouwen steeds meer wordt geïncrimineerd. Om de kosten van de verzorgingsstaat in de hand te houden, zijn overheid en werkgevers naarstig op zoek naar nog niet volledig benut arbeidspotentieel. Daarbij wordt onder andere gedacht aan vrouwen (SER 2006; Commissie Arbeidsparticipatie 2008). Gezien het grote aandeel vrouwen dat in deeltijd werkt, of helemaal geen baan heeft, is daar inderdaad veel te halen. Naast het verder verhogen van de arbeidsparticipatie van vrouwen wordt nu dus vooral ingezet op het vergroten van de arbeidsduur van in deeltijd werkende vrouwen (TK 2007/2008). In april 2008 werd daarvoor de Taskforce Deeltijdplus geïnstalleerd, met de taak om bij te dragen aan een 'cultuurverandering in het doen en denken rond de arbeidsdeelname van vrouwen om zo de deelname in uren te verhogen' (Taskforce Deeltijdplus 2008).

De moeizame combinatie tussen de zorg voor (kleine) kinderen en betaald werk is altijd gezien als de belangrijkste reden waarom zoveel vrouwen niet of weinig uren participeren op de arbeidsmarkt (TK 2005/2006; TK 2007/2008). Veel wordt daarom verwacht van meer/goedkopere kinderopvang en betere verlofregelingen. Het is echter de vraag hoeveel vrouwen met kinderen meer zouden gaan werken als zij meer kinderopvang kunnen krijgen of betalen. Veel moeders willen de zorg voor hun kind niet, of hooguit twee à drie dagen per week uitbesteden (Portegijs et al.

2006). Slechts een op de zes moeders met jonge kinderen geeft aan dat zij meer zou willen werken als haar partner vaker thuis zou zijn, als ze huishoudelijke hulp zou hebben of als zij kinderopvang kan krijgen die aansluit op haar wensen (Cloin en Hermans 2006). Bovendien lijken zorgtaken lang niet altijd de achterliggende reden van het werken in deeltijd. Uit het rapport Nederland deeltijdland blijkt dat de meeste vrouwen die in deeltijd werken geen kleine kinderen hebben. Ook jonge (nog) kinderloze vrouwen werken vaker in deeltijd dan jonge mannen. En oudere vrouwen die geen kleine kinderen (meer) hebben, werken nauwelijks meer uren buitenshuis dan vrouwen met jonge kinderen (Portegijs en Keuzenkamp 2008).

1.2 Deeltijd in de levensloop van vrouwen en mannen

Bij in deeltijd werkende vrouwen wordt al snel gedacht aan vrouwen die vanwege de zorg voor kleine kinderen niet voltijds kunnen of willen werken. Dit beeld blijkt maar ten dele waar, zoals te zien in tabel 1.1. Werkende vrouwen met kinderen van 0-11 jaar hebben inderdaad vaker een deeltijdbaan dan vrouwen die niet de zorg voor kleine kinderen hebben. Maar het verschil is gering. Oudere vrouwen met kinderen op de middelbare school, of vrouwen die geen minderjarige kinderen (meer) hebben, werken slechts iets vaker voltijds. En ook van de werkende jonge vrouwen blijken vier op de tien, nog voor ze eventueel kinderen krijgen, minder dan 35 uur per week te werken. Al met al heeft slechts 41% van de in deeltijd werkende vrouwen kinderen in de leeftijd van 0-11 jaar. Ruim een op de tien is jong, en heeft (nog) helemaal geen kinderen. En bijna de helft van de in deeltijd werkende vrouwen is al 'uit' de kleine kinderen, of heeft ze nooit gehad.

Bij mannen is de relatie tussen deeltijd en zorgtaken nog zwakker. Slechts een kwart van de in deeltijd werkende mannen heeft jonge kinderen. Mannen blijken vooral in deeltijd te werken aan het einde van hun loopbaan, als al hun kinderen, voor zover ze die hebben gehad, al lang meerderjarig zijn.

Tabel 1.1

Het aandeel van in deeltijd werkende vrouwen en mannen, naar leefsituatie^a (in procenten)

	vrouwen		mannen	
	aandeel deeltijd t.o.v. alle werkende vrouwen	aandeel van totale groep in deeltijd werkende vrouwen	aandeel deeltijd t.o.v. alle werkende mannen	aandeel van totale groep in deeltijd werkende mannen
< 40 jaar, geen kind	38	12	10	17
jongste kind 0-11 jaar	88	41	11	27
jongste kind 12-17 jaar	83	14	9	8
> 39 jaar, geen minder-jarig kind	73	33	19	48
		100		100

a Exclusief studenten.
 Leesvoorbeeld: Van de *werkende* moeders van wie het jongste kind 0-11 jaar is, heeft 88% een deeltijdbaan (1-34 uur per week). Zij maken 41% uit van alle in deeltijd werkende vrouwen.

Bron: CBS (EBB'06)

1.3 Het onderzoek

De recente aandacht voor de arbeidsduur van vrouwen vormt de aanleiding tot dit rapport. Het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) beoogt hiermee meer inzicht te geven in de achtergrond van het hoge aandeel in deeltijd werkende vrouwen in Nederland en aangrijpingspunten te bieden voor beleid om de arbeidsduur van vrouwen te verhogen. Wij doen dit door het fenomeen 'deeltijd' vanuit verschillende kanten te belichten.

De leidende vragen in dit onderzoek zijn:

- 1 Hoe heeft deeltijdwerk zich in Nederland ontwikkeld en wat was daarbij de rol van de overheid en van de sociale partners? Hoe verhoudt deze ontwikkeling zich tot die in andere landen?
- 2 In hoeverre hangt de arbeidsduur van vrouwen samen met hun opvattingen over betaalde arbeid, economische zelfstandigheid en de taakverdeling tussen vrouw en man?
- 3 Welke redenen noemen in deeltijd werkende vrouwen zelf voor hun bescheiden arbeidsduur?
- 4 Welke aangrijpingspunten zijn er om de arbeidsduur van vrouwen te verhogen? Welke ervaringen hebben arbeidsorganisaties opgebouwd in hun streven de arbeidsparticipatie/-duur van vrouwen te verhogen?

De eerste onderzoeksvraag staat centraal in de eerst twee hoofdstukken. In hoofdstuk 2 wordt geschetst hoe deeltijdwerk een steeds grotere plaats is gaan innemen op de Nederlandse arbeidsmarkt, en hoe dit vanaf het begin vooral is gekoppeld aan

vrouwen. We gaan hier in op de rol die werkgevers, overheid en vakbonden hebben gespeeld bij deze ontwikkeling. In hoofdstuk 3 staat de vergelijking met andere landen centraal. In Nederland heeft het werken in deeltijd immers een veel hogere vlucht genomen dan elders. We bespreken de manier waarop men in andere landen deeltijdwerk heeft geprobeerd te bevorderen en wat dit mogelijk heeft betekend voor de positie van deeltijders op de arbeidsmarkt.

Om de tweede onderzoeksvraag te beantwoorden zijn vrouwen en mannen van 15-64 jaar, ongeacht of en hoeveel uren ze werken, stellingen voorgelegd over betaalde arbeid, inkomen, taakverdeling en vrije tijd. We gaan na in hoeverre de arbeidsduur samenhangt met het belang dat vrouwen hechten aan betaalde arbeid, een eigen inkomen en een herverdeling van betaald en onbetaald werk tussen mannen en vrouwen. Ook wordt duidelijk in hoeverre vrouwen hierover anders denken dan mannen. De resultaten van deze analyse worden besproken in hoofdstuk 4.

Vervolgens zoemen we in op de in deeltijd werkende vrouw. We laten haar aan het woord over de redenen waarom zij geen volledige aanstelling heeft. Duidelijk wordt in hoeverre dit te maken heeft met haar preferenties (zelf voor het kind willen zorgen, voorkeur hebben voor meer vrije tijd boven meer werk/inkomen) of omstandigheden (omdat ze bijvoorbeeld geen grotere aanstelling kunnen krijgen, of de zorg voor hun kind niet anders kunnen regelen (§ 4.3). Eén groep deeltijders verdient extra aandacht: vrouwen zonder jonge kinderen. Dat vrouwen met jonge kinderen massaal in deeltijd werken sluit aan bij opvattingen die in Nederland heersen over de rol van de moeder in het gezin (Portegijs en Keuzenkamp 2008). Over deze groep, en hun redenen om in deeltijd te werken is bovendien al vaker onderzoek gedaan (Knijn en Van Wel 2001; Uunk et al. 2005; Portegijs et al. 2006). Dat geldt niet voor in deeltijd werkende vrouwen zonder jonge kinderen. Dat is opmerkelijk, aangezien zij de meerderheid van de deeltijdwerkers uitmaken. Dat Nederland kampioen deeltijd is, is ook vooral aan deze groep toe te schrijven. Nederland wijkt met name af van de ons omringende landen omdat hier ook vrouwen zonder jonge kinderen vaak in deeltijd werken (Portegijs en Keuzenkamp 2008). In hoofdstuk 5 beschrijven we, aan de hand van interviews met in deeltijd werkende vrouwen zonder jonge kinderen, waarom ook zij zo massaal in deeltijd werken.

Een antwoord op de laatste onderzoeksvraag, naar de mogelijkheden om de arbeidsduur te verhogen, zoeken we allereerst bij de in deeltijd werkende vrouwen zelf. Zij hebben aangegeven in hoeverre hun huidige arbeidsduur aansluit bij hun wensen, en onder welke voorwaarden ze (nog) meer uren zouden willen werken (§ 4.4). De voorwaarden blijken vooral te maken te hebben met de mogelijkheden om het werk in te passen in hun privéleven, bijvoorbeeld door de begin- en eindtijden van het werk te kunnen bepalen of thuis te kunnen werken. Daarom richten we ons in het laatste hoofdstuk op de relatie tussen de arbeidsorganisatie en de arbeidsduur van vrouwen. We beschrijven een aantal experimenten in bedrijven met een andere, meer op de wensen van werknemers afgestemde, organisatie van de arbeid en gaan na in hoeverre dit gevolgen heeft gehad voor de arbeidsduur van de werknemers.

Databronnen

Via verschillende wegen is de benodigde informatie verkregen. We hebben ten eerste gebruikgemaakt van bestaande databronnen, zowel landelijk (de Enquête beroepsbevolking (EBB)) als internationaal (de Labor Force Statistics van de Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (OESO) en de Labour Force Survey van Eurostat en cijfers uit de database van de OESO). Het grootste deel van het rapport is echter gebaseerd op speciaal hiervoor verzamelde gegevens (zie het overzicht in tabel 1.2). Allereerst is aan het vijfjaarlijkse Tijdsbestedingsonderzoek (TBO) van het SCP in de editie van 2005 een aantal vragen toegevoegd ten behoeve van dit onderzoek (TBO'05). Dit waren voornamelijk stellingen over de waarde van betaalde arbeid en van een groot of eigen inkomen, en over de taakverdeling tussen vrouwen en mannen. De onderzoeksgroep bestond uit 1558 vrouwen en mannen van 20 tot en met 64 jaar, al dan niet met een baan. Vervolgens is een aanvullende survey gehouden onder 1034 vrouwen van 18-64 jaar, van wie ruim de helft in deeltijd werkt. Aan al deze respondenten is gevraagd wat ze vinden van hun huidige arbeidsduur; aan vrouwen die niet, of in deeltijd werken werd de vraag voorgelegd onder welke voorwaarden zij eventueel weer aan de slag zouden willen gaan en/of meer uren zouden willen werken; aan de deeltijders werd gevraagd waarom zij in deeltijd werken. Mannen zijn niet in de survey betrokken omdat zij grotendeels voltijds werken. De dataverzameling vond plaats in januari 2008 en het bestand is Deeltijd en vrouwen (D&V'08) genoemd (gedetailleerde informatie over het TBO en D&V vindt u via www.scp.nl in de bijlage bij dit rapport).

Ter aanvulling op deze kwantitatieve data over deeltijdbanen zijn interviews gehouden met 36 in deeltijd werkende vrouwen. Deze gesprekken dienden om meer inzicht te krijgen in de afwegingen die zij ten aanzien van hun arbeidsduur maken en om daarmee de kwantitatieve uitkomsten te kunnen inkleuren en aanvullen. Deze interviews zijn, zoals hiervoor al is gemotiveerd, uitsluitend gehouden met vrouwen zonder jonge kinderen (jonger dan 12 jaar). We hebben daarbij drie groepen onderscheiden:

- vrouwen jonger dan 40 jaar die (nog) geen kinderen hebben;
- vrouwen van 40 jaar of ouder, met kinderen op de middelbare school (12-17 jaar);
- vrouwen van 40 jaar of ouder zonder (thuiswonende) kinderen.

Uit iedere groep zijn elf tot dertien vrouwen geïnterviewd. Ook is ervoor gezorgd dat in iedere groep de laag-, middelbaar en hoogopgeleide vrouwen in (min of meer) gelijke mate zijn vertegenwoordigd.

De semigestructureerde interviews zijn gehouden aan de hand van een van tevoren opgesteld interviewschema. Wij bezochten de vrouwen thuis en ondervroegen hen over hun loopbaan, de reden waarom ze in deeltijd werken en hun besteding en waardering van de vrije tijd die ze extra hebben omdat ze in deeltijd werken. Ook gingen we in op hun wensen om al dan niet meer uren buitenshuis te gaan werken.¹ De interviews zijn op band opgenomen en woord voor woord uitgetypt.

Ten slotte hebben we casestudies gedaan bij een aantal organisaties die experimenteren met de nieuwe arbeidsvormen. Deze organisaties hebben we gezocht in

het archief van de dagindelingexperimenten, via het internet en via ondersteunende instanties, zoals het expertisecentrum LEEFTijd en het EwerkForum. Na de keuze van de cases zijn deze beschreven aan de hand van verslagen van de experimenten (voor zover aanwezig) en gesprekken (deels telefonisch) met projectleiders, personeelsmanagers, leidinggevenden en zo mogelijk een aantal werknemers.

Tabel 1.2

Overzicht van de gebruikte databronnen

naam	arbeidsduur	vrouwen	mannen
TBO'05	0-40 uur	860	698
D&V	0-40 uur	1034	-
interviews (vrouwen zonder kind van 0-11 jaar)	1-34 uur	36	-
casestudies (7)	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.

Deeltijd gedefinieerd

Deeltijd is een ruim begrip. Iemand die een dag, of zelfs een uur, per week werkt, werkt in deeltijd. Iemand die vier dagen werkt ook. In dit onderzoek verstaan we onder deeltijders mensen die minimaal één uur en maximaal 34 uur per week werken.² Gezien het grote bereik maken we daarbij onderscheid tussen:

- zeer kleine deeltijdbanen van ongeveer één dag per week (1-11 uur per week);
- kleine deeltijdbanen van ongeveer twee dagen per week (12-19 uur per week);
- middelgrote deeltijdbanen van ongeveer drie dagen per week (20-27 uur per week);
- grote deeltijdbanen van ongeveer vier dagen per week (28-34 uur per week).

We sluiten hiermee aan bij de indeling in arbeidsduurcategorieën die ook in de Emancipatiemonitor wordt gebruikt.³

Geen studenten

Van alle in deeltijd werkende mannen en vrouwen is een deel student. Onder studenten verstaan we in dit onderzoek alle personen die een voltijdopleiding doen. Soms werken zij daarnaast een aantal uren om iets bij te verdienen. De reden waarom zij in deeltijd werken is duidelijk en het werk heeft een tijdelijk karakter. Als zij zijn afgestudeerd, zullen zij hun bijbaantje opzeggen en pas echt de arbeidsmarkt opgaan. In dit onderzoek zijn zij daarom, voor zover mogelijk, buiten beschouwing gelaten. De cijfers gaan dus steeds over alle mensen van 15 jaar en ouder die geen voltijdopleiding volgen.

Noten

- 1 Bij het werven van respondenten hebben we steun gekregen van Centerdata. Zij hebben in hun panel gezocht naar kandidaten die aan de eisen voldeden en hen benaderd met een verzoek om medewerking. Dat bleek onvoldoende respondenten op te leveren (22 vrouwen), en vooral laagopgeleide vrouwen waren ondervertegenwoordigd. Daarom hebben we verder gezocht en via via nog veertien respondenten gevonden.
- 2 De omvang van de aanstelling is vastgesteld op grond van het aantal contractuele arbeidsuren (dus exclusief reistijd en eventueel overwerk). Bij vrouwen of mannen die een oproep- of min/max-contract hebben, of een eigen bedrijf, is gekozen voor het aantal uren dat zij in een normale werkweek aan hun werk besteden.
- 3 De Taskforce Deeltijdplus richt zich op alle vrouwen die minder dan 24 uur per week werken; dit zijn alle vrouwen met zeer kleine en kleine deeltijdbanen en ongeveer de helft van de vrouwen met middelgrote deeltijdbanen.

2 Vijftig jaar deeltijdwerk in Nederland: ontstaan en ontwikkeling van deeltijdbanen

Ans Merens

2.1 Op zoek naar deeltijd in het verleden

Nergens ter wereld wordt zo veel in deeltijd gewerkt als in Nederland. Het zijn vooral de vrouwelijke werknemers die veel vaker in deeltijd werken dan elders.

In dit hoofdstuk gaan we op zoek naar het ontstaan van deeltijdarbeid en schetsen we de ontwikkeling daarvan tot op de dag van vandaag. We bezien die in het licht van de algemene economische en sociale ontwikkelingen die de afgelopen decennia in Nederland hebben plaatsgevonden en besteden daarbij vooral aandacht aan de rol van het overheidsbeleid bij de ontwikkeling van deeltijdarbeid en de rol die werkgevers(organisaties) en vakbonden speelden in de (on)mogelijkheden voor deeltijdwerk.

De centrale vraag in dit hoofdstuk luidt: ‘Hoe is de ontwikkeling van deeltijdarbeid in Nederland verlopen en wat was de rol van de overheid en de sociale partners hierbij?’

2.2 Het ontstaan van deeltijdwerk in Nederland (1955-1970)

Na de Tweede Wereldoorlog kampte Nederland met een tekort aan arbeidskrachten. Niet alleen het verlies aan mensenlevens, maar ook het herstel van de aanzienlijke economische schade¹ leidde tot een grote behoefte aan arbeidskrachten (Van Zanden 1997; De Vries 1979). Aanvankelijk werd geprobeerd meer jonge, ongetrouwde vrouwen aan te trekken. Dit reservoir werd echter steeds kleiner, onder andere doordat de leerplicht werd verlengd en stellen op steeds jongere leeftijd gingen trouwen (Korstanje 1955; Blok 1978; Plantenga 1993). Toen halverwege de jaren vijftig duidelijk werd dat ‘het tekort aan vrouwelijke arbeidskrachten een permanent karakter kreeg’,² gingen enkele industriële bedrijven zich op getrouwde vrouwen richten door het aanbieden van deeltijdbanen.³

Bruynzeel begon in 1955 halve banen aan te bieden aan getrouwde vrouwen, vooral aan vrouwen van mannelijke werknemers. Ook Philips ging in deze tijd getrouwde vrouwen vooral via advertenties werven met een heel scala aan deeltijd- en voltijdbanen (20, 30, 40 en 45 uur) (Philips 1960: 7). Verkade probeerde via de vele fabrieksmeisjes die al langer in dienst waren, hun moeders te werven als nieuwe werknemers. Zo hingen in de Amsterdamse trams en veerponten affiches met de oproep: ‘Meisjes, komt werken bij Verkade, en neem gerust je moeder mee’. Ook hier konden vrouwen kiezen uit banen van 20, 40 of 44 uur (Verkade 1986: 103).

Niet alleen de industrie nam in omvang toe, ook de dienstensector maakte in de jaren vijftig en zestig een sterke groei door. Sterker nog, het grootste deel van de nieuwe werkgelegenheid in de 'gouden jaren' 1950-1973 werd in de dienstensector gerealiseerd (Van Zanden 1997). En daarvan nam de handel de grootste stijging voor zijn rekening. Zo werd in de detailhandel veel werkgelegenheid gecreëerd door de opkomst van het filiaalbedrijf en het verdwijnen van kleinere winkels (Van Zanden 1997). Ook in dergelijke grote winkels zullen in de jaren vijftig en zestig vermoedelijk de eerste deeltijdbanen zijn ontstaan: het is bekend dat daar veel vrouwen in deeltijd werkten. Hierover zijn echter geen studies beschikbaar.

In 1960 werkte 9% van alle in loondienst werkende vrouwen in deeltijd, dat wil zeggen minder dan 30 uur.⁴ In 1971 was het aandeel van dezelfde categorie toegenomen tot 22%. Van alle werkende vrouwen (dus ook zelfstandigen en meewerkende echtgenotes) werkte in dat jaar 33% minder dan 35 uur (de deeltijddefinitie die we verder zullen aanhouden in dit rapport) (Berends en Boelmans-Kleinjan 1979: 93). Er was dus sprake van een forse toename van deeltijd in de jaren zestig.

Wat voor soort werk deden deze eerste deeltijdwerkers? De beschikbare literatuur bevat geen gedetailleerde informatie, maar wel kan worden afgeleid dat het om eenvoudige functies ging, vooral productiewerk in fabrieken. Daarnaast wordt in de nota van Philips een aantal eenvoudige administratieve functies genoemd die zich voor parttimewerk leenden: telefoniste, typiste, bibliotheekmedewerkster, hulp in de huishouding, serveerster.

Deeltijdbanen werden oorspronkelijk gecreëerd om getrouwde vrouwen aan het werk te krijgen. Het was uitdrukkelijk niet de bedoeling dat ook andere groepen in deeltijd gingen werken. Om die reden werden bij Philips de getrouwde vrouwen met opzet niet op een afdeling met ongetrouwde vrouwen geplaatst.

Ook onder weduwen en gescheiden vrouwen met kinderen kwam deeltijdwerk voor, maar in mindere mate dan onder getrouwde vrouwen met kinderen (Berends en Boelmans-Kleinjan 1979: 95).

Deeltijdwerk was dus vanaf het begin gekoppeld aan arbeid door getrouwde vrouwen. Dat betekende echter niet dat getrouwde vrouwen hetzelfde recht op betaald werk kregen als mannen en ongetrouwde vrouwen. Philips, dat eerder steeds het beleid had gevoerd om geen gehuwde vrouwen aan te nemen, hanteerde allerlei restricties bij het aannemen van deze groep. In het *Rapport betreffende tewerkstelling gehuwde vrouw* (Philips 1960) werd gesteld dat vrouwen met kleine kinderen (onder de 6 jaar) helemaal niet in aanmerking kwamen voor werk bij Philips. Crèches hoefden dan ook niet te worden opgericht. Moeders met schoolgaande kinderen konden alleen met 'zeer veel voorzorg' worden aangenomen. Zo moest worden nagegaan of de echtgenoot geen bezwaar had tegen het werken van zijn vrouw en of er opvang voor de kinderen was geregeld tijdens vakanties, tussen de middag en 's middags na school. Daarbij mochten vrouwen met schoolgaande kinderen alleen 20 of 30 uur werken.

Bij Bruynzeel werd de kwestie ‘omzichtig’ behandeld, want het was niet de bedoeling dat ‘men vrouwen door de voordeur binnenhaalt, terwijl de mannen uit balorigheid door de achterdeur weglopen’. Mannen moesten niet het gevoel krijgen dat vrouwen hun werk konden overnemen, dan zouden ze zich in hun ‘mannelijke eer’ aangetast voelen. Dit kwam ook tot uiting in het veel lagere uurloon dat vrouwen ontvingen.

Verkade lijkt een wat positievere houding te hebben gehad tegenover het aanbieden van deeltijdbanen aan getrouwde vrouwen. Uit het jubileumboek ter gelegenheid van het 100-jarig bestaan van de koekfabriek (Verkade 1986: 105) blijkt bijvoorbeeld dat er al in de jaren vijftig bedrijfscreches bestonden. Ook vrouwen met kleine kinderen waren dus blijkbaar welkom. Vermoedelijk was het voor Verkade ook wat minder onwennig dan voor Bruynzeel en Philips, omdat dit bedrijf al langer relatief veel vrouwelijk personeel in dienst had. Daar staat tegenover dat in een jubileumboek niet uitvoerig zal worden ingegaan op eventuele problemen of weerstanden die zich in het verleden hebben voorgedaan. Bij gebrek aan andere bronnen blijft dus onduidelijk of bij de invoering van deeltijdbanen aan gehuwde vrouwen problemen optraden.

Pas later in de jaren zestig kwamen er deeltijdbanen bij de overheid. Dit kwam waarschijnlijk doordat pas in 1957 het wettelijk verbod op arbeid door gehuwde vrouwen bij de rijksoverheid werd afgeschaft. Dit verbod, dat in 1937 ten tijde van grote werkloosheid was ingesteld, betekende in feite dat ambtenaressen werden ontslagen op het moment dat zij trouwden. Na de opheffing van dit arbeidsverbod bij de rijksoverheid volgden geleidelijk aan de lokale overheden dit voorbeeld (Pott-Buter 1993: 250). Ook in het bedrijfsleven was ontslag bij huwelijk of zwangerschap gebruikelijk geweest, maar niet wettelijk verplicht. Voor getrouwde vrouwen die eind jaren vijftig op zoek waren naar werk, had het bedrijfsleven meer te bieden dan de overheidssector.

De opheffing van het arbeidsverbod maakte de weg vrij voor getrouwde vrouwen om te gaan werken en als ze dat wilden was dat vrijwel altijd in een deeltijdbaan. Want alleen deeltijdbanen waren volgens de destijds geldende normen acceptabel voor gehuwde vrouwen die (weer) wilden werken (Tijdens 2006). Pfau-Effinger (2004) stelt dat het effect hiervan echter niet moet worden overschat: volgens haar was zonder deze wettelijke beperking de arbeidsdeelname van vrouwen in Nederland tot eind jaren vijftig ook laag geweest vanwege diepgewortelde opvattingen over de vrouw als huisvrouw.

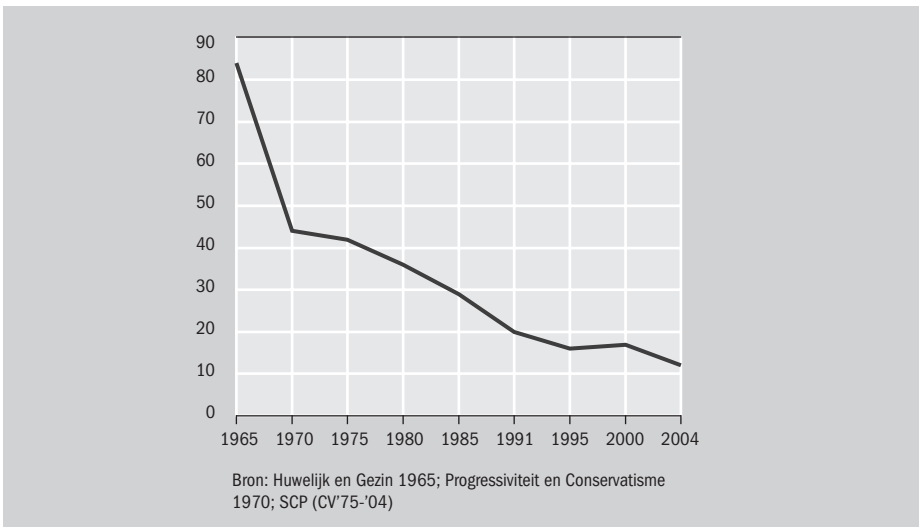
Deze opvattingen gingen in de loop van de jaren zestig veranderen. In deze periode begon ook de opkomst van de vrouwenbeweging in Nederland. Het artikel *Het onbehagen bij de vrouw* van Joke Kool-Smit (1967) vormde daarvoor het startpunt. In dit artikel schetste zij de negatieve kanten van het huisvrouwenbestaan en de marginale positie die de gehuwde vrouw op de arbeidsmarkt innam. Dat laatste kwam vooral doordat parttimewerk destijds weinig promotiemogelijkheden bood en het vaak van te weinig niveau was. De oplossing was volgens Joke Kool-Smit de invoering van een 30-urige werkweek voor vrouwen én mannen. Echtparen zouden gemakkelijker de

zorg voor kinderen kunnen combineren met een volwaardige werkkring en in het bijzonder voor vrouwen zou het mogelijk zijn carrière te maken zonder onderbrekingen.

De hierboven genoemde veranderingen in opvattingen zijn deels weergegeven in figuur 2.1. Vooral de verandering in de tweede helft van de jaren zestig is spectaculair te noemen. Vond in 1965 nog 84% van de bevolking het bezwaarlijk dat een moeder met schoolgaande kinderen buitenshuis werkte, in 1970 was nog maar 44% deze mening toegedaan.

Figuur 2.1

Aandeel van de bevolking dat het buitenshuis werken van een gehuwde vrouw met schoolgaande kinderen bezwaarlijk vindt, 1965-2004 (in procenten)



Het is mogelijk dat een toegenomen acceptatie van buitenshuis werkende moeders voorafging aan een groei van de arbeidsdeelname van deze groep vrouwen (op de rol van opvattingen bij de groei van de arbeidsdeelname gaan we later nog in). Omgekeerd kunnen deze opvattingen ook zijn veranderd nadat moeders buitenshuis gingen werken en dit niet tot problemen bleek te leiden; dankzij het werken in deeltijd bleven de moeders verantwoordelijk voor het gezin. Probleem bij het vaststellen van oorzaak en gevolg is dat er voor de jaren zestig weinig gegevens beschikbaar zijn, over zowel deeltijdwerk als opvattingen.

Een andere belangrijke maatschappelijke ontwikkeling in deze periode is de stijging van het opleidingsniveau van vrouwen en meisjes: het werd gewoner dat meisjes langer onderwijs gingen volgen. Dit ging samen met de eerder genoemde veranderingen in opvattingen over de taakverdeling tussen vrouwen en mannen. Deze veranderingen werden bovendien versterkt door de stijging van het opleidings-

niveau, want hoger opgeleiden denken meestal progressiever over de taakverdeling dan lageropgeleiden.

Verder kan de introductie van de anticonceptiepil in Nederland in 1965 niet onvermeld blijven. Dit zorgde voor een forse afname van het geboortecijfer. Tot die tijd kende Nederland een relatief hoge vruchtbaarheid ten opzichte van andere Europese landen (Van Zanden 1997). De periode dat er (kleine) kinderen waren te verzorgen werd dus veel korter. Vrouwen gingen daardoor eerder nadenken over herintreding c.q. toetreding tot de arbeidsmarkt.

2.3 Autonome doorgroei van deeltijdwerk (1970-1980)

Na de economisch voorspoedige jaren vijftig en zestig trad na de oliecrisis van 1973 stagnatie en werkloosheid op. Terwijl de arbeidsdeelname van mannen afnam, bleef de arbeidsdeelname van vrouwen licht stijgen. Ook deeltijdwerk onder vrouwen ontwikkelde zich verder. Vooral het aandeel van de middelgrote deeltijdbanen (15-24 uur) nam in de jaren zeventig toe (figuur 2.2a). Bij de mannen veranderde er weinig in het aandeel deeltijdwerkers: dat bleef laag op ongeveer 5% van alle mannen (figuur 2.2b).

Dat de arbeidsdeelname van vrouwen ondanks de economische laagconjunctuur toenam, kan volgens Tijdens (2006) vooral worden toegeschreven aan hun stijgende opleidingsniveau. Daardoor boden meer vrouwen zich aan op de arbeidsmarkt. Dat is ook zichtbaar in de afnemende weerstand tegen buitenshuis werkende moeders (zie figuur 2.1).

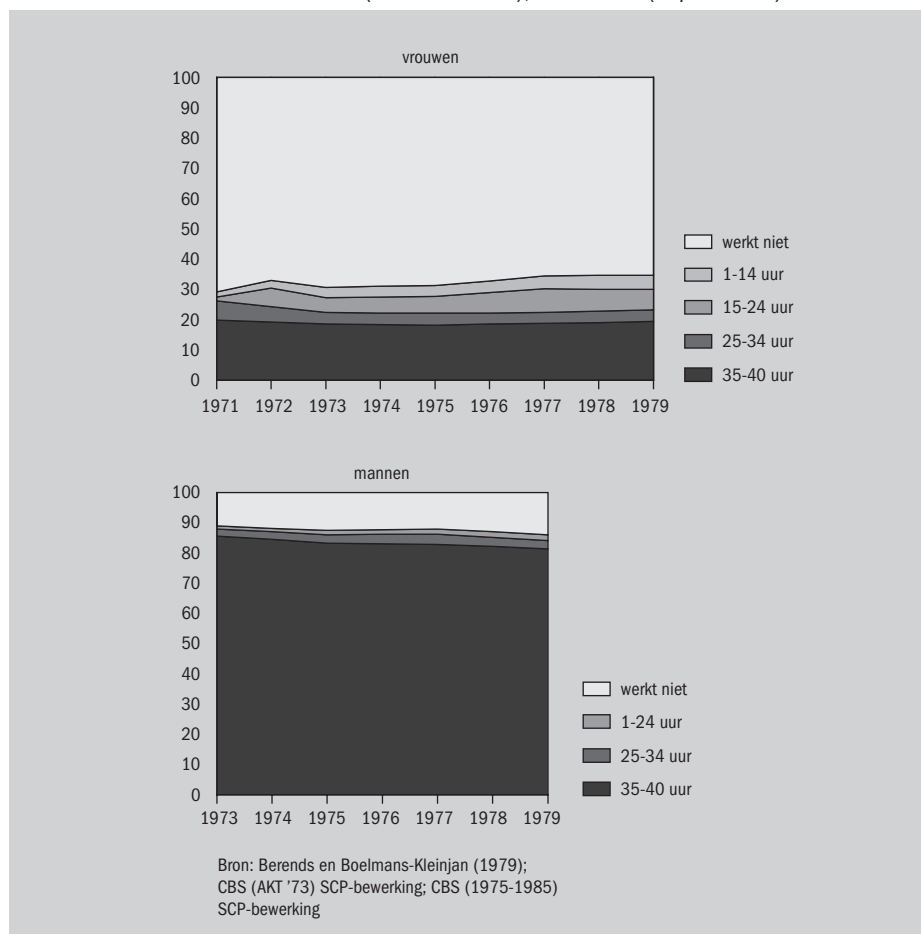
Hoewel deeltijdarbeid al in de jaren vijftig begon, was er pas sinds halverwege de jaren zeventig voor het eerst sprake van aandacht voor deeltijd vanuit het overheidsbeleid (Leijnse 1985). In de *Nota inzake de Werkgelegenheid* (szw 1975) van de toenmalige minister Boersma werd een voorzichtig begin gemaakt. Deeltijdarbeid werd daarin beschouwd als een van de instrumenten voor herverdeling van betaalde arbeid met het oog op de toenemende werkloosheid en ook vanwege de emancipatie van de vrouw. Omdat nog weinig over deeltijdarbeid bekend was, werd het beleid gericht op voorlichting, advisering, onderzoek en overleg met de Stichting van de Arbeid. Verder moest de overheid het begrip deeltijd een plaats geven in haar personeelsbeleid.

In de eerste emancipatienota *Emancipatie, proces van verandering en groei* (TK 1976/1977) werden vergelijkbare uitspraken over deeltijd gedaan, met uiteraard iets meer accent op de emancipatie van de vrouw. In de uitwerking van het beleid leek deze emancipatienota echter sterk op de hierboven genoemde *Nota inzake de Werkgelegenheid*. Uitbreiding van deeltijdarbeid werd een 'punt van aandacht' genoemd. De reeds beschikbare kennis over deeltijdarbeid moest in brochures worden verspreid en er moest meer kennis komen over organisatorische problemen. Als werkgever wilde de overheid zelf deeltijdarbeid stimuleren en deed dit door vanuit het ministerie van Binnenlandse Zaken de werkgroep Emancipatie en Deeltijdarbeid als

aspecten van het Overheidspersoneelsbeleid (EDO) in te stellen. De emancipatie van de vrouw moest centraal staan bij de activiteiten van de werkgroep, maar die moest daarnaast 'ook oog hebben voor belangen van andere groepen'. Ook werden nog enkele problemen gesignaleerd rond de wettelijke behandeling van deeltijdwerkers, die vooral aan de toenmalige Sociale Verzekeringsraad werden overgelaten.

Figuur 2.2

Arbeidsduur van vrouwen en mannen (excl. studenten), 1971-1979 (in procenten)



Een beleidsmaatregel die destijds niet met het oog op deeltijdwerk werd genomen, maar achteraf wel van belang kan worden geacht, was de belastinghervorming in 1973. In de inkomstenbelasting werd een systeem van individuele belastingheffing ingevoerd. Vóór die tijd werd het inkomen van de vrouw bij dat van haar man opgeteld. Dit had met de toenmalige progressieve tarieven in de inkomstenbelasting, een sterk ontmoedigend effect op de arbeidsdeelname van getrouwde vrouwen.

De sociale partners speelden tot de jaren tachtig geen rol in de ontwikkeling van deeltijdarbeid. Vakbonden waren lange tijd belangenbehartiger van de overwegend mannelijke leden, die doorgaans kostwinner waren en voltijds werkten. De participatiegraad van vrouwen en deeltijdwerkers was relatief laag (Visser 2002; De Bruijn 1989). Hoewel individuele werkgevers deeltijdbanen aanboden, werd er vanuit de centrale werkgeversorganisaties geen officieel standpunt hierover geformuleerd.

Een groepering die in de jaren zeventig wel van zich liet horen was de vrouwenbeweging. Aan de ene kant werd het aangemoedigd dat vrouwen de arbeidsmarkt opgingen. Aan de andere kant lieten groepen als Man-Vrouw-maatschappij (MVM) en de Rooie Vrouwen zich toen al kritisch uit over deeltijdwerk. Het zou vrouwen te veel beperken tot marginaal werk met een slechte rechtspositie en beloning en daarmee de tweederangs positie van vrouwen in de maatschappij bevestigen (zie voor een overzicht Bruyn-Hundt 1982).

2.4 *Groei van het deeltijdwerk ondersteund door beleid van overheid en sociale partners (1980-1990)*

Na de tweede oliecrisis van 1979 en de daaropvolgende inzinking van de wereld-economie verslechterde de economische situatie in Nederland verder. In rap tempo verdwenen tal van industriële bedrijven (scheepsbouw en textiel) die zich in de jaren zeventig nog met overheidssteun overeind hadden kunnen houden. Begin jaren tachtig was er sprake van massale werkloosheid, de economische depressie was de ergste sinds de jaren dertig (Van Zanden 1997: 228-229).

Er moest iets worden gedaan om het ongunstige economische tij te keren, dat was duidelijk. De standpunten van werknemers- en werkgeversorganisaties hierover liepen nogal uiteen. Vakbonden stonden afwijzend tegenover deeltijdwerk omdat deeltijdbanen destijds vaak slechte arbeidsvoorwaarden kenden. Zij hadden een voorkeur voor collectieve arbeidsduurverkorting (van 40 naar 36 uur) met volledige looncompensatie om de massale werkloosheid te bestrijden. Omgekeerd zagen de werkgevers wel heil in individuele deeltijdarbeid met evenredige korting op het loon (vergeleken met voltijders) omdat dat minder kosten met zich mee zou brengen dan collectieve arbeidsduurverkorting met looncompensatie (Visser 1985).

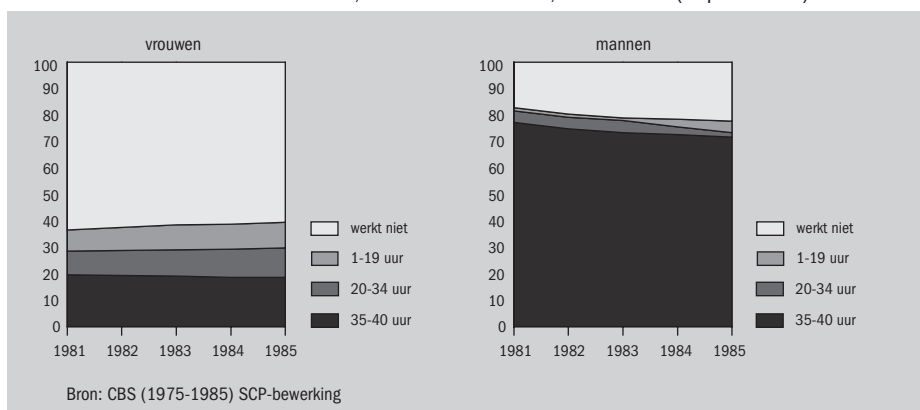
De impasse werd doorbroken door het vooral later beroemd geworden Akkoord van Wassenaar (1982). Daarin stemden werkgeversorganisaties in met een algemene ronde van arbeidsduurverkorting (adv) van 40 naar 38 uur in ruil voor loonmatiging van de kant van de vakbonden (Van Zanden 1997: 124). Naast adv bevatte het akkoord zelf allerlei andere vormen van herverdeling van arbeid, zoals deeltijdwerk en vroegde uittreding. Volgens Tijdens (2006) vormde het Akkoord van Wassenaar zelfs een 'grote ommekeer' in de ontwikkeling van deeltijdarbeid in Nederland. Vanaf 1983 werden in steeds meer cao's afspraken opgenomen dat werknemers een verzoek tot deeltijdwerk konden indienen. Deeltijdarbeid werd daarmee een meer geaccepteerde manier van werken.

Minder bekend is dat er begin jaren tachtig een vergaand voorstel voor arbeidsduurverkorting werd gedaan. Een groep van diverse vrouwenorganisaties en enkele prominenten (onder meer oud-minister Marcel van Dam) vond dat de arbeidsduurverkorting niet alleen als bestrijding van de werkloosheid moest worden ingezet, maar ook ten behoeve van herverdeling van betaald en onbetaald werk tussen mannen en vrouwen. In de geest van Joke Kool-Smit pleitten zij voor een 25-urige werkweek voor iedereen in 1995 (Wergroep herverdeling betaalde en onbetaalde arbeid 1985). Dit pleidooi heeft echter nooit voet aan de grond gekregen.

In de eerste helft van de jaren tachtig groeide deeltijdwerk onder vrouwen langzaam (figuur B2.1a). Het aandeel van zowel de kleine als van de grotere deeltijdwerkers nam iets toe (figuur 2.3a). De invloed van het Akkoord van Wassenaar (1982) was echter niet direct zichtbaar. Deeltijdwerk onder mannen steeg in deze periode nauwelijks (figuur 2.3b) en onder de kleine groep in deeltijd werkende mannen trad een verschuiving op van grote naar kleine deeltijdbanen.

Figuur 2.3

Arbeidsduur van vrouwen en mannen, exclusief studenten, 1981-1985 (in procenten)



Een nieuwe ontwikkeling in de jaren tachtig was dat hoger opgeleide vrouwen voor het eerst bleven werken als ze kinderen hadden gekregen. Paradoxaal heeft de massale werkloosheid in de jaren tachtig juist een stimulerende invloed gehad op de groei van de arbeidsdeelname van vrouwen en van deeltijdarbeid. Veel vrouwen hadden een werkloze partner en wilden niet het risico lopen niet meer aan werk te komen als ze eenmaal gestopt zouden zijn voor de geboorte van kinderen (Tijdens 2006). Parallel hieraan nam de weerstand tegen het buitenshuis werken van moeders in deze periode verder af: het aandeel van de bevolking met bezwaren daartegen daalde van 36% in 1980 naar 20% in 1991 (SCP 1998) (figuur 2.1).

In de eerste helft van de jaren tachtig waren het nog steeds vooral getrouwde vrouwen die in deeltijd werkten (tabel 2.1), voor vrouwelijke gezinshoofden (vermoedelijk weduwen of alleenstaande moeders) gold dit in mindere mate. Onder alleenstaande en samenwonende vrouwen werd veel minder parttime gewerkt. Wel nam het onder alleenstaande vrouwen toe.

Tabel 2.1

Aandeel deeltijdwerkers onder werkende vrouwen, naar positie in het huishouden, 1981-1983 (in procenten)

	1981	1983
inwonend bij ouders	14	20
alleenstaand	25	27
hoofd van het huishouden	49	54
echtgenote van hoofd	63	69
vaste partner van hoofd	29	28
totaal	45	51

Bron: CBS (1981: 29) SCP-bewerking

Gegevens over het beroepsniveau waarop deeltijdwerkers werkzaam waren zijn niet beschikbaar. Wel kan uit gegevens die het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) over beroepsgroepen heeft verzameld, worden afgeleid dat deeltijdwerkers zich vooral in de onderste regionen van de arbeidsmarkt bevonden. Beroepsgroepen als huishoudelijk en verzorgend personeel en huisbewaarders/schoonmakers van gebouwen telden zeer hoge aandelen deeltijdwerkers (70% en 90%) (CBS 1981: 194).

Parallel aan het eerder genoemde Akkoord van Wassenaar kreeg het overheidsbeleid rond deeltijdarbeid in de loop van de jaren tachtig concreter vorm. De rijksoverheid ging voor haar eigen personeel in toenemende mate deeltijdarbeid bevorderen (Leijnse 1985). Zo was het al vanaf 1980 gebruikelijk om alle vacatures op vervulling in deeltijd te onderzoeken. Ook in het emancipatie- en werkgelegenheidsbeleid werden de doelstellingen rond deeltijdwerk concreter. In het *Beleidsplan Emancipatie* (TK 1984/1985) werd een reeks van maatregelen aangekondigd om arbeidsdeelname door iedere volwassene te realiseren: vervroegde uittreding (VUT), verlof, meer vakantiedagen, adv in de vorm van roostervrije dagen per dag of per week, en deeltijdarbeid. In de nota werd een reeks van maatregelen opgesomd die deeltijdwerk en adv zouden moeten stimuleren. Zo probeerde de overheid sociale partners te overtuigen van de noodzaak om betaalde en onbetaalde arbeid opnieuw te verdelen en hen te stimuleren om meer deeltijdwerk aan te bieden.

In haar rol als wetgever wilde de overheid de ongerechtvaardigde verschillen in rechtspositie tussen vol- en deeltijdwerkers wegnemen. Bij de Stelselherziening

Sociale Zekerheid van 1987 werd wat dat betreft al een concreet punt gerealiseerd, namelijk de gelijke behandeling van deeltijd- en voltijdwerknemers in de werknemersverzekeringen, zoals de ww. Dit betekende dat deeltijdwerknemers voortaan naar rato van hun inkomen premies betaalden en recht kregen op uitkeringen.

Volgens het *Beleidsplan Emancipatie* zou de overheid als werkgever het werken in deeltijd verder moeten stimuleren, vooral in middelbare en hogere functies. Departementen zouden 30% van hun voltijdfuncties moeten omzetten in deeltijdfuncties van 32 uur.

In de *Beleidsnota deeltijdarbeid* (szw 1987) werd voortgegaan op de lijn van het *Beleidsplan Emancipatie*. Deze was vooral bedoeld voor het overleg met de sociale partners, maar in feite stelde de overheid zich in deze nota zelf ook weer concrete doelen als werkgever en wetgever. Het kabinet streefde ernaar bovenop de verwachte groei van deeltijdwerk nog eens 50.000 extra banen te creëren bij de overheid en in de gepremieerde en gesubsidieerde sector (gezondheidszorg en welzijnswerk).

Voorlopig wilde het kabinet niet overgaan op een wettelijke regeling voor de gelijke behandeling van voltijd- en deeltijdwerkers. Het wilde eerst zien of de sociale partners in de praktijk de rechtspositie van deeltijdwerkers zouden verbeteren; op een later moment zou dan kunnen worden bezien of er een wettelijke regeling moest komen. Wel werd ernaar gestreefd de rechtspositie van kleine deeltijdwerknemers te verbeteren, bijvoorbeeld door het zogenoemde eenderde-criterium in de Wet minimumloon af te schaffen (werkgevers waren niet verplicht het minimumuurloon te betalen aan werknemers die minder dan een derde van de gebruikelijke werkweek werkten).

Intussen waren de sociale partners steeds meer bereid met elkaar te praten over deeltijdarbeid. Na een succesvolle ronde van collectieve arbeidsduurverkorting tussen 1983 en 1985, waarbij de standaard werkweek in veel sectoren werd teruggebracht van 40 naar 38 uur, wilden de werkgevers in 1985 niet verder gaan. Ook de vakbeweging was verdeeld over verdere adv, onder meer doordat in sommige sectoren de werkgelegenheid weer begon toe te nemen en adv nauwelijks tot herverdeling van arbeid had geleid.⁵ De animo voor adv ebde dus weg en vakbonden gingen zich meer richten op het bevorderen van deeltijdwerk (Visser 2002).

In de *Nota deeltijdarbeid* van de Stichting van de Arbeid (1989) onderschreven de sociale partners de wenselijkheid volwaardige deeltijdarbeid te bevorderen, net als in de *Beleidsnota deeltijdarbeid* (szw 1987) van het kabinet. Het was een van de manieren om tot herverdeling van arbeid te komen en het kon bijdragen aan de behoefte aan flexibiliteit in met name kleine bedrijven. Ze riepen cao-partijen op deeltijdarbeid op te nemen in de cao's of de bestaande regelingen te verbeteren. Op een aantal concretere punten waren de partijen het echter niet altijd eens. Zo vonden de vakbonden dat de gelijke behandeling van deeltijdwerkers wettelijk geregeld moest zijn, maar de werkgeversorganisaties voelden daar niets voor. In dezelfde lijn waren vakbonden

voorstander van de afschaffing van het eenderde-criterium in de Wet minimumloon, terwijl de werkgevers dat wilden handhaven.

2.5 Versterking van de wettelijke positie van de deeltijdwerker (1990-2004)

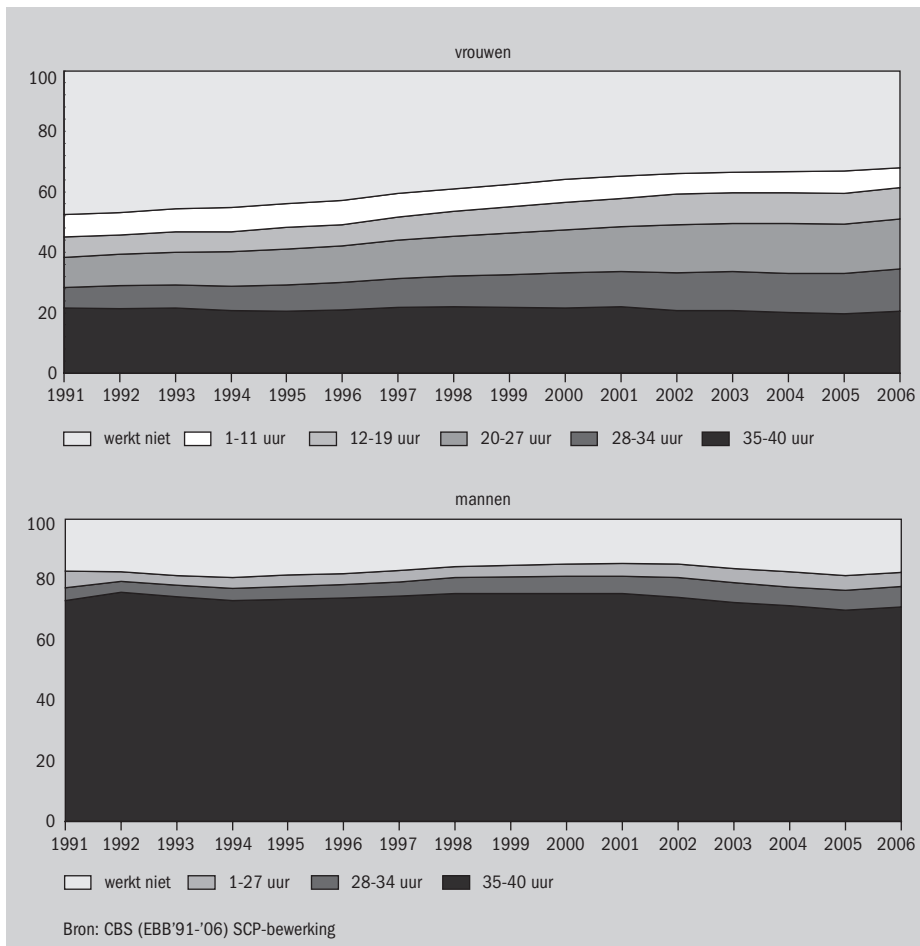
Nadat de werkgelegenheid in de tweede helft van de jaren tachtig weer was toegenomen, kwamen er in de jaren negentig nog veel meer nieuwe banen bij, voornamelijk in de dienstensector. Dit waren overigens niet alleen hoogwaardige banen (zoals in de zakelijke dienstverlening en de ICT), maar ook banen aan de onderkant van de arbeidsmarkt ('hamburger-economie') (Van Zanden 1997). De gunstige economische ontwikkeling wordt door economen vrij algemeen toegeschreven aan de loonmatiging die met het Akkoord van Wassenaar was ingezet. Daarnaast wijzen anderen (Van Zanden 1997; Tijdens 2006) ook op het toegenomen arbeidsaanbod van vrouwen als belangrijke factor voor de banengroei. Vooral parttimewerk zou daarin een belangrijke rol hebben gespeeld; deeltijdbanen hebben er voor gezorgd dat veel grotere groepen vrouwen konden deelnemen aan de arbeidsmarkt (Tijdens 2006).

In figuur 2.4a komt dit tot uiting in de toegenomen arbeidsdeelname en het tegelijkertijd gestegen aandeel deeltijders onder werkende vrouwen. Ook tijdens de economische recessie van 1992-1993 gingen deze ontwikkelingen door. Alleen tijdens de recessie van 2002-2004 was er even sprake van stagnatie in de groei van arbeidsdeelname en van deeltijdwerk. Sinds 2005 is er weer sprake van voortzetting van de trends. Op het moment is 73% van de werkende vrouwen een deeltijder en de groei lijkt er nog steeds niet uit. Verder wordt duidelijk dat in de afgelopen tien jaar onder in deeltijd werkende vrouwen de middelgrote en grote deeltijdbanen in belang zijn toegenomen (figuur 2.4a). Opmerkelijk is dat het aandeel voltijd werkende vrouwen (35-40 uur) sinds 1991 nagenoeg gelijk is gebleven.⁶

Ook onder mannen (figuur 2.4b) is vooral sinds de millenniumwisseling het aandeel deeltijdwerkers licht gegroeid: dit nam toe van 9,8% in 2000 naar 11,5% in 2006. De groei was even groot onder de grote deeltijdbanen (28-34 uur) als onder de kleinere deeltijdbanen (1-27 uur).

Figuur 2.4

Arbeidsduur van vrouwen en mannen (excl. studenten) 1991-2006 (in procenten)



Het zal geen verbazing wekken dat steeds minder mensen nog bezwaren maken tegen het buitenshuis werken van moeders (figuur 2.1); dit aandeel nam af van 20% van de bevolking in 1991 tot 17% in 2000 en 12% in 2004. In een studie van het Centraal Planbureau (CPB) wordt geconcludeerd dat de gestegen arbeidsdeelname van vrouwen in de jaren negentig naast het gestegen opleidingsniveau vermoedelijk ook moet worden toegeschreven aan autonome veranderingen in opvattingen over de arbeidsdeelname van vrouwen (Graafland et al. 2001: 167). Of dat ook in eerdere perioden het geval was, is niet bekend.

Opvallend is dat het aandeel deeltijdwerkers onder vrouwen met kinderen (in alle levensfasen) en paren zonder kinderen sinds 1990 niet of nauwelijks is toegenomen

(tabel 2.2). Onder moeders met kinderen was deeltijdwerk begin jaren negentig al heel gebruikelijk en daarna is het bij deze groep niet of nauwelijks gestegen. De toename van deeltijdwerk in de afgelopen vijftien jaar heeft vooral plaatsgevonden onder vrouwen in andere levensfasen, zoals inwonende kinderen, jonge vrouwen zonder kinderen, en oudere alleenstaande vrouwen. Verder zijn alleenstaande moeders vaker in deeltijd gaan werken (tabel 2.2). We kunnen concluderen dat sinds de jaren negentig ook andere groepen dan moeders met kinderen de smaak te pakken hebben gekregen.

Tabel 2.2

Aandeel deeltijdwerkers onder werkende vrouwen,^a naar levensfase, 1990-2006 (in procenten)

	1992	1995	2000	2006
inwonend bij ouders	27	32	40	48
alleenstaand < 40 jaar	25	28	32	32
lid van paar zonder kinderen < 40 jaar	37	40	38	40
lid van paar, jongste kind 0-3 jaar	87	89	89	88
lid van paar, jongste kind 4-11 jaar	89	89	88	89
lid van paar, jongste kind 12-17 jaar	83	85	85	85
alleenstaande ouder, kind(eren) 0-17 jaar	71	72	73	75
alleenstaande ≥ 40 jaar	45	50	53	58
lid van paar zonder kinderen ≥ 40 jaar	78	78	78	78
totaal	60	64	66	70

a Exclusief studenten.

Bron: CBS (EBB'92-'06) SCP-bewerking

Deeltijdwerk komt voor op alle niveaus, maar nog steeds het meest in de lagere functies
 De verschillen tussen functieniveaus wat betreft het aandeel deeltijdwerk zijn minder groot geworden in de laatste tien tot vijftien jaar. De groei van deeltijdwerk heeft zich op het middelbare niveau sneller voltrokken dan op de andere niveaus (tabel 2.3). Al met al is er nog steeds sprake van een groot verschil in deeltijdwerk tussen de hoogste en laagste niveaus. Er is, met andere woorden, beslist nog geen sprake van een gelijke spreiding van deeltijdarbeid over de verschillende functieniveaus. Deeltijdwerkers zijn relatief vaak te vinden aan de onderkant van de beroepenstructuur: in de laagste functies werkt het overgrote deel van de vrouwen in deeltijd. Niettemin heeft, in elk geval sinds begin jaren negentig, op alle functieniveaus de meerderheid van de vrouwelijke werknemers een deeltijdbaan.

Tabel 2.3

Aandeel vrouwelijke deeltijdwerkers per functieniveau, 1990-2006 (in procenten van alle werkzame vrouwen, excl. studenten, per functieniveau)

	1995	2000	2006
elementair niveau	71	80	82
lager	64	74	77
middelbaar	54	63	70
hoger	52	61	62
wetenschappelijk	48	52	57
totaal	64	66	70

Bron: CBS (EBB'95-'06) SCP-bewerking

De landbouw, bouw, handel/horeca en de overheid waren vanouds de sectoren waarin vrouwen het meest in deeltijd werkten. De groei van deeltijdwerk heeft zich in de afgelopen decennia voltrokken in alle sectoren en was relatief sterk in de sectoren waarin tot dusver weinig deeltijdwerk voorkwam. Er is dus sprake geweest van een spreiding van deeltijdwerk over meerdere sectoren van de economie (zie tabel B2.1 in de bijlage). Toch komt dit nog steeds het meest voor in de traditionele deeltijdsectoren. Daarbij spant de sector gezondheidszorg en welzijn de kroon: 83% van de vrouwelijke werknemers heeft een deeltijdbaan. In de industrie en het openbaar bestuur hebben vrouwen het minst van alle sectoren een deeltijdbaan. Toch werkt inmiddels ook daar een meerderheid van de vrouwelijke werknemers parttime.

Ondersteunende rol van vakbonden en overheid bij de groei van deeltijdwerk

Bij de ontwikkeling van deeltijdwerk in de afgelopen vijftien jaar hebben de vakbonden en de overheid een belangrijke ondersteunende rol gespeeld. Nadat de vakbonden in de tweede helft van de jaren tachtig in feite al de koers van adv hadden verlaten ten gunste van deeltijdwerk, liet de FNV in 1990 officieel de fulltime norm los. Op congressen in 1990 en 1993 propageerde zij diversiteit en pluralisme, in combinatie met het recht op deeltijdwerk voor vrouwen én mannen en gelijke rechten voor deeltijdwerkers. Bij deze koerswijziging speelde mee dat niet langer alleen mannelijke kostwinners de dienst uitmaakten binnen de bonden (Visser 2002). Inmiddels waren er veel meer tweeverdieners en vrouwen actief als vakbondsleden, ook als bestuurders en onderhandelaars. En juist zij waren pleitbezorgers van deeltijdwerk.

Dat deeltijdwerk hoog op de agenda van vakbondsbestuurders stond, maakte dat het ook regelmatig onderwerp van overleg was in de Stichting van de Arbeid (1993, 1997 en 2000). In deze nota's werd steeds unaniem uitgesproken dat deeltijdwerk verder moest worden bevorderd en dat het in alle functies mogelijk moest zijn. Juist door het typisch Nederlandse systeem van collectieve onderhandelingen en overleg (het 'poldermodel') kon de verandering bij de vakcentrales in korte tijd veel invloed

hebben op de ontwikkeling van deeltijdwerk in de wetgeving (waarover later meer) en op het niveau van lokale bestuurders en onderhandelaars (Visser 2002). De jaren negentig laten inderdaad een stroomversnelling zien van de ontwikkeling van deeltijdarbeid. Zo nam het aandeel bedrijven met bepalingen over deeltijd toe van 23% in 1990 tot 70% in 1996 (De Vries en Van Hoorn 1997). Tijdens (1998) laat zien dat deeltijdwerk niet alleen aan de behoeften van (vrouwelijke) werknemers voldeed, maar dat het in de jaren negentig ook in toenemende mate paste bij de capaciteitsbehoefte van werkgevers. Door de invoering van de Winkeltijdenwet in 1996 werd openstelling van winkels in de avonden en op zondagen mogelijk, waardoor arbeids- en bedrijfstijden uit elkaar gingen lopen. Werkgevers moesten daarom over een flexibel personeelsbestand beschikken met zowel voltijd- als deeltijdwerknemers, die zo nodig in wisselende arbeidsduur konden worden ingezet.

Toch waren er ook bedrijven waar de vraag naar deeltijdwerk zo groot was, dat volgens de FNV wachtlijsten werden aangelegd (de Volkskrant 1997). Daarnaast bestond in typische mannensectoren, zoals industrie en bouw, nog steeds weerstand tegen deeltijdarbeid (Tijdens 1998).

Zoals eerder genoemd, zijn in het laatste decennium van de vorige eeuw tal van belangrijke maatregelen genomen waardoor de deeltijdwerker een volwaardige rechtspositie heeft gekregen. Begin jaren negentig werden de laatste beperkingen opgeheven die bij sommige pensioenfondsen nog bestonden voor kleine deeltijdwerkers (met banen van minder dan zestien uur) om deel te nemen aan pensioenregelingen. Vervolgens werd in 1993 het eerder genoemde eenderde-criterium in de Wet minimumloon afgeschaft. Ook een aantal belastinghervormingen heeft er direct dan wel indirect toe bijgedragen dat (parttime)werk door getrouwde vrouwen meer opleverde. De belastinghervorming 'Oort' in 1990 zorgde (onder meer) voor gelijke behandeling van twee- en alleenverdieners. Bij de belastingherziening in 2001 werd de zogenoemde voetoverheveling tussen partners afgeschaft.⁷ Deze maatregelen hebben vooral belemmeringen weggenomen voor vrouwen die in kleine deeltijdbanen wilden (gaan) werken.

Daarnaast zijn twee wetten ingevoerd die voor alle deeltijdwerkers van belang zijn. In 1996 werd de Wet verbod op onderscheid naar arbeidsduur (WOA) aangenomen. Daarin werd een gelijke wettelijke behandeling (inclusief beloning) van deeltijd- en voltijdwerknemers geregeld.⁸

Een andere belangrijke wet is de Wet aanpassing arbeidsduur (WAA). Na jarenlange discussies en een verwerping van een vergelijkbaar wetsvoorstel in 1996 in de Tweede Kamer werd deze in 2000 ingevoerd. Werknemers hebben daarmee wettelijk het recht om hun arbeidsduur te verkleinen of te vergroten. Alleen als de werkgever kan aantonen dat er zwaarwegende redenen zijn die een verandering van arbeidstijd in de weg staan, kan hij dat weigeren. De bedoeling van de WAA is dat in arbeidsorganisaties meer rekening wordt gehouden met zorgtaken van werknemers. In het Meerjarenbeleidsplan Emancipatie 2000 werd toegelicht dat dit niet alleen voor vrouwen van belang is, maar vooral ook voor mannen. Zij durven immers vaak

geen verzoek tot deeltijdwerk in te dienen uit angst om een eenling in het bedrijf te worden of hun carrière op het spel te zetten.

Terwijl het arbeidsmarktbeleid in de jaren negentig vooral was bedoeld om de positie van de deeltijdwerker te verbeteren, was het emancipatiebeleid op dit punt veel vager. In verschillende emancipatienota's en beleidsbrieven werd in de periode 1995-2000 het zogenoemde combinatiescenario als uitgangspunt gehanteerd (TK 1992/1993; TK 1995/1996; SZW 1997; TK 2000/2001). Dit scenario was destijds ontwikkeld door de *Commissie toekomstscenario's herverdeling onbetaalde arbeid*. Bezien over de hele levensloop zouden mannen en vrouwen beiden gemiddeld 29 à 34 uur moeten werken en het onbetaalde werk gelijk moeten verdelen. De feitelijke uitwerking van dit scenario in de diverse emancipatienota's bleef echter onduidelijk. Enerzijds werd de herverdeling van betaalde (en onbetaalde) arbeid benadrukt, waarbij soms zijdelings werd verwezen naar de wettelijke verbeteringen voor deeltijdwerkers. Anderzijds werd ook steeds de keuzevrijheid van individuen benadrukt (zie voor een analyse van dit beleid: Keuzenkamp en Hooghiemstra (2000)).

2.6 Deeltijdarbeid als probleem (2005-heden)

Een nieuw element in het beleid van de afgelopen jaren is dat in het Meerjarenbeleidsplan Emancipatie 2006-2010 (TK 2005/2006) expliciet wordt geïdentificeerd dat veel vrouwen in kleine deeltijdbanen werken: ze bereiken daarmee immers geen economische zelfstandigheid. Bovendien is met het oog op de vergrijzing en ontgroening een toenemende arbeidsdeelname (in uren) van vrouwen van groot belang voor de economie. In de nieuwste emancipatienota *Meer kansen voor vrouwen. Emancipatiebeleid 2008-2011* (TK 2007/2008) van het huidige kabinet wordt dit punt verder uitgewerkt. De arbeidsdeelname van vrouwen moet niet alleen toenemen in personen maar ook in uren. De doelstelling valt uiteen in drie onderliggende subdoelstellingen: werk moet lonen, het moet eenvoudiger worden om arbeid en zorg te combineren, en werk moet beter worden verdeeld tussen mannen en vrouwen. Vooral in de eerste subdoelstelling stuurt het kabinet aan op vergroting van deeltijdbanen, zodat het financieel aantrekkelijker wordt om meer uren te werken. Dit gebeurt door een drietal maatregelen in de inkomstenbelasting: het verhogen en inkomensafhankelijk maken van de aanvullende combinatiekorting en de arbeidskorting, en het afschaffen van de overdraagbaarheid van de algemene heffingskorting tussen partners (ook wel 'aanrechtssubsidie' genoemd) voor personen die na 1971 zijn geboren.

Verder is in april 2008 de *Taskforce Deeltijdplus* geïnstalleerd, die vrouwen moet stimuleren om voor grotere deeltijdbanen te kiezen.

Ten slotte moet nog een andere, recente ontwikkeling worden genoemd, te weten het deeltijdpensioen. Nadat in de eerste jaren van deze eeuw in vrijwel alle sectoren de collectieve regelingen voor vervroegde uittreding (VUT) waren afgeschaft, is er aandacht gekomen voor flexibele pensioenregelingen, waarvan deeltijdpensioen een onderdeel uitmaakt. Voor ouderen onder de 65 jaar voor wie een volledige baan te zwaar is of die om andere redenen alvast minder willen werken, kan deeltijdpensioen

een uitkomst zijn. Dit houdt in dat men in deeltijd gaat werken en alvast een deel van het pensioen ontvangt. Anders dan bij de VUT (die volledig werd betaald door de jongere werknemers), moet het deeltijdpensioen uit eigen zak worden betaald. Het pensioen dat men na het vijfenzestigste jaar ontvangt is dan immers lager dan het pensioen dat wordt uitgekeerd bij een pensioenleeftijd van 65 jaar.⁹

Uit een inventarisatie van pensioenregelingen blijkt dat het bij veel pensioenfondsen mogelijk is om in deeltijd te gaan werken en een deel van het ouderdomspensioen eerder te ontvangen (Soede en Bijkerk 2003). Uit een onderzoek onder werknemers van 50 jaar en ouder blijkt dat er veel belangstelling is voor werktijdvermindering. Bijna 70% van de fulltimers zou graag minder uren willen werken in de twee jaar voordat ze volledig stoppen met werken (Henkens en Van Solinge 2003). Bij parttimers is de belangstelling daarvoor logischerwijs minder, maar toch nog 30% à 40%. Hierbij moet worden aangetekend dat bij de vragen naar wensen over korter werken geen randvoorwaarden zijn aangegeven, zoals de financiële achteruitgang. Omdat voor een deel van de werknemers de financiële situatie een belemmering kan vormen om korter te gaan werken, zal de belangstelling daarvoor in de praktijk toch wel minder zijn.

Op het terrein van deeltijdpensioen wordt vanuit de rijksoverheid geen beleid gevoerd. Deeltijdpensioen is een zaak die in de sectoren zelf door de sociale partners in samenwerking met pensioenfondsen wordt geregeld.

2.7 Slot

Deeltijdarbeid ontstond in Nederland in de tweede helft van de jaren vijftig. Vanwege grote tekorten op de arbeidsmarkt zagen bedrijven in de industrie zich genoodzaakt voor het eerst getrouwde vrouwen aan te trekken; dat was destijds alleen acceptabel in deeltijdbanen, want de verantwoordelijkheid voor het gezin lag bij de vrouw en voorzieningen voor de combinatie van arbeid en zorg bestonden nog helemaal niet. De sterke economische groei en de grote vraag naar arbeid in de jaren zestig droegen bij aan de (verdere) groei van deeltijdarbeid, nu ook in de overheidssector en de commerciële dienstensector (winkels). Het stijgende opleidingsniveau van vrouwen, gewijzigde opvattingen over de rol van de vrouw en de introductie van de anticonceptiepil zorgden ervoor dat meer vrouwen wilden en konden gaan werken. In 1971 had al 33% van de werkende vrouwen een deeltijdbaan.

In de economisch minder gunstige jaren zeventig nam deeltijdwerk wat minder snel toe dan daarvoor. Vanaf 1983 nam het aandeel deeltijders onder vrouwen iets sneller toe, vermoedelijk mede als gevolg van het Akkoord van Wassenaar, waardoor het mogelijk werd in cao's bepalingen rond deeltijd op te nemen. Daarna is de groei, op een enkele periode van stagnatie (2002-2004) na, steeds verder gegaan. In 2006 had 72% van de werkende vrouwen een deeltijdbaan.

Waren het tot aan de jaren negentig vooral getrouwde vrouwen met kinderen, daarna gingen ook vrouwen in andere levensfasen (alleenstaanden, getrouwde vrouwen zonder kinderen) en alleenstaande moeders steeds meer in deeltijd werken.

In de laatste tien jaar zien we ook een voorzichtige toename van het aandeel mannen met een parttimebaan, maar nog steeds wordt deeltijdwerk vooral door vrouwen verricht.

Hoewel deeltijdwerk in de afgelopen decennia zich heeft verspreid over verschillende sectoren, komt het nog steeds het meeste voor onder vrouwelijke werknemers in winkels en in de quataire sector (m.n. gezondheidszorg en onderwijs). Verder is deeltijdwerk wat meer doorgedrongen in middelbare en hogere functies en heeft het zich daardoor tot op zekere hoogte losgemaakt van het imago van marginale, laag-betaalde banen. Toch is er nog steeds wel sprake van concentratie van deeltijdwerk op lagere functieniveaus.

In de ontwikkeling van deeltijdarbeid en het beleid hiervoor kunnen we vijf fasen onderscheiden. In de beginfase (1955-1970) was er sprake van een autonome ontwikkeling van deeltijdarbeid, zonder enige bemoeienis van de overheid of de sociale partners. Deeltijdwerk in Nederland is, anders dan in andere West-Europese landen (zie hoofdstuk 3), dus niet ontstaan door een bewust overheidsbeleid of een sterke bemoeienis van de sociale partners.

Vanaf halverwege jaren zeventig begon de overheid voorzichtig met beleid rond deeltijdwerk. Deeltijdarbeid werd vooral beschouwd als middel om de emancipatie van de vrouw te bevorderen, want dankzij deeltijdwerk kon zij (weer) gaan werken. Er werd door de overheid vooral geïnvesteerd in onderzoek naar deeltijdarbeid en in voorlichting hierover.

Pas in de jaren tachtig, toen inmiddels al de helft van de vrouwen in deeltijd werkte, werd het arbeidsmarkt- en emancipatiebeleid concreter. Het streven was nu om betaald en onbetaald werk tussen mannen en vrouwen te verdelen. De overheid probeerde als werkgever zelf het goede voorbeeld te geven door deeltijdbanen te creëren bij ministeries en in de gezondheidszorg en het welzijnswerk. Ook de sociale partners gingen zich in deze periode van massale werkloosheid inzetten voor arbeidsduurverkorting en deeltijdwerk; het Akkoord van Wassenaar (1982) vormde hiervan het begin.

In de jaren negentig probeerde de overheid in haar arbeidsmarktbeleid de belemmeringen voor deeltijdwerk weg te nemen; tal van maatregelen zijn in deze periode genomen om de wettelijke positie van voltijd- en deeltijdwerknemers gelijk te maken. Deze waren van belang voor vrouwen én mannen.

Ten slotte wordt in de laatste jaren (vanaf 2005) voor het eerst geproblematiseerd dat veel vrouwen in (te) kleine deeltijdbanen werken. Vrouwen werken te weinig uren, waardoor zij te weinig economische zelfstandigheid bereiken en hun bijdrage aan de betaalbaarheid van de verzorgingsstaat te laag blijft.

Kijken we naar de effecten van het overheidsbeleid dan heeft zij, vooral in de jaren tachtig, als werkgever bijgedragen aan de groei van deeltijdwerk, met name in gezondheidszorg en het welzijnswerk. Voor het overige heeft zij de verdere groei van deeltijdwerk in de afgelopen vijftien jaar ondersteund en heeft zij met een aantal wettelijke regelingen bijgedragen aan een meer volwaardige positie van de

deeltijdwerker. Wellicht dat mede daardoor het aandeel deeltijders onder mannen de afgelopen tien jaar voorzichtig aan het groeien is. Als aanjager van deze maatregelen hebben ook de vakbonden vanaf de jaren negentig een rol gespeeld. De inbreng van werkgevers is minder eenduidig. Op centraal niveau ondersteunden de centrale werkgeversorganisaties vanaf de jaren tachtig het streven naar meer deeltijdarbeid en riepen ze samen met vakbonden de cao-partijen op om deeltijdwerk goed te regelen. Op de werkvloer was en is de praktijk wisselend. Voor sommige werkgevers paste deeltijdarbeid goed in hun toenemende behoefte aan flexibilisering omdat de arbeids- en bedrijfstijden vanaf de jaren tachtig uiteen zijn gaan lopen. Bij andere werkgevers, met name in typische mannensectoren, is deeltijdwerk nog steeds *not done*.

Noten

- 1 Nederland was niet alleen zwaar getroffen door oorlogsschade maar ook door beschadigingen aan de infrastructuur (spoorlijnen, bruggen) (De Vries 1979).
- 2 Ook wordt in de literatuur soms melding gemaakt van werving door de industrie van (overwegend mannelijke) 'gastarbeiders' – vanaf 1955 in Italië en later in andere mediterrane landen. Dat er in dezelfde tijd twee verschillende groepen 'nieuwe' werknemers voor de Nederlandse arbeidsmarkt werden geworven, heeft vermoedelijk te maken met de scheiding tussen mannen- en vrouwenwerk. Italiaanse en andere gastarbeiders werden geworven voor de mijnen, scheepsbouw en metaalindustrie (Lucassen 2001), kortom voor typische mannensectoren.
- 3 Eerder werd al in deeltijd gewerkt door meewerkende echtgenotes in de landbouw en in winkels. Dit is echter niet zichtbaar in de statistieken omdat in de Volkstellingen vóór 1971 de vraag naar arbeidsduur alleen aan vrouwelijke werknemers in loondienst werd gesteld. Voor bedrijfshoofden en zelfstandigen werd een volledige werkweek verondersteld (Berends en Boelmans-Kleinjan 1979: 93).
- 4 Voor 1960 zijn geen gegevens over de arbeidsduur van alle vrouwelijke werkenden bekend. Zie noot 3.
- 5 Binnen de vakbeweging en ook binnen de vrouwenbeweging heerste de hoop dat arbeidsduurverkorting tot meer banen zou leiden doordat de uren die minder gewerkt werden, herbezet zouden worden door nieuwe werknemers. In de praktijk gebeurde dit nauwelijks (Van Zanden 1997: 124).
- 6 Vergelijkbare gegevens over de arbeidsuren kunnen niet worden vermeld voor de jaren 1987-1990, omdat de EBB over deze jaren geen gegevens bevat over werknemers met banen minder dan twaalf uur.
- 7 Het ging om overheveling van de belastingvrije voet van de niet- of weinig verdienende partner (meestal de vrouw) naar de meestverdienende partner (meestal de man). Deze belastingherziening zorgde volgens Visser voor het verdwijnen van 'de laatste resten van kostwinnerstoelagen'. Dat laatste is niet helemaal juist. De algemene heffingskorting, die (samen met andere belastingvrije kortingen) in 2001 werd ingevoerd, is overdraagbaar van de niet- of zeer weinig verdienende partner naar de meestverdienende partner. In feite bestaat daarmee nog een kostwinnerselement in het belastingstelsel. Deze overdraagbaarheid van de algemene heffingskorting tussen partners wil het kabinet afschaffen (zie § 2.6).
- 8 In de praktijk komt ongelijke beloning van deeltijd- en voltijdwerkers echter nog steeds voor. Dit blijkt uit verschillende onderzoeken van de Arbeidsinspectie (bv. Erdem et al. 2006).
- 9 Een andere mogelijkheid is dat de betrokkene nog enkele jaren na zijn of haar vijftienvestigste doorwerkt in deeltijdpensioen en pas daarna volledig stopt met werken en het maximale ouderdomspensioen ontvangt. In de praktijk komt dat laatste echter heel weinig voor (Henkens en Van Solinge 2003).

3 Een Nederlands patroon? Deeltijdwerk internationaal gezien

Eefje Steenvoorden en Saskia Keuzenkamp

3.1 Een vervolg op Nederland deeltijdland

Hoewel deeltijdwerk in Nederland veel meer voorkomt dan in andere westerse landen, is dat ook elders bepaald niet ongewoon. In de eerder dit jaar verschenen publicatie *Nederland deeltijdland* gaven wij al een eerste overzicht van de overeenkomsten en de verschillen tussen Nederland en andere westerse landen (Keuzenkamp en Steenvoorden 2008). De nadruk lag op het presenteren van een feitelijk beeld en het bieden van inzicht in de rol die een aantal individuele factoren spelen bij de keuze voor deeltijdwerk in diverse landen. Deze factoren blijken de verschillen tussen landen slechts gedeeltelijk te verklaren (zie ook Van der Lippe 2001).

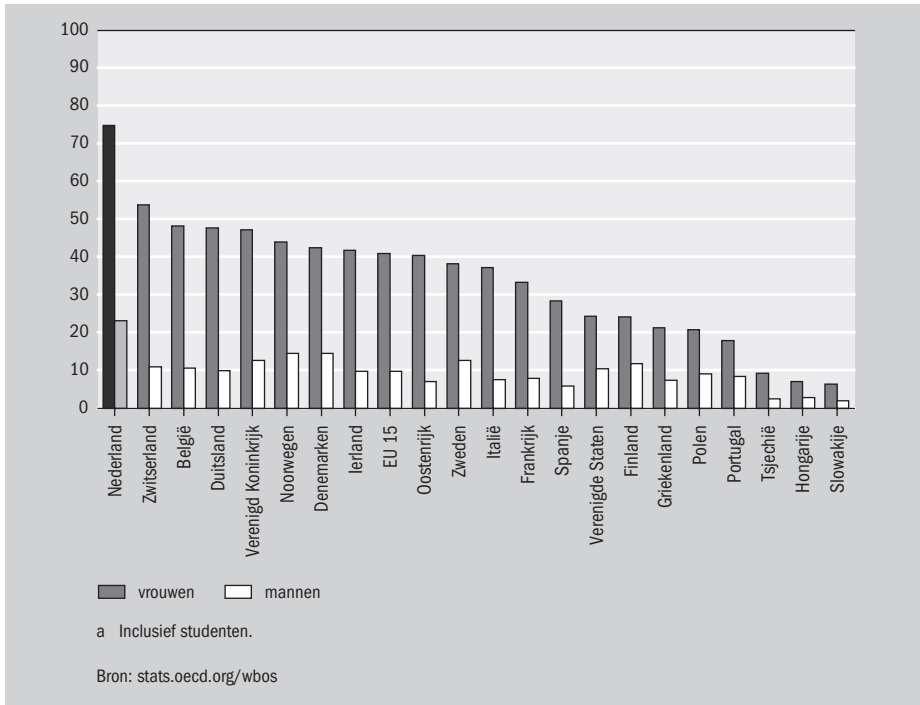
In dit hoofdstuk geven we eerst een kort overzicht van het voorkomen van deeltijdwerk in Europa; daarna bespreken we twee factoren die het ontstaan van verschillen tussen landen beïnvloeden: de rol van het overheidsbeleid en de positie van deeltijders op de arbeidsmarkt. Onze aandacht verschuift daarmee van de rol van de leefsituatie en preferenties van vrouwen naar de rol van de bredere maatschappelijke context. We beperken ons tot de volgende landen: het Verenigd Koninkrijk, Duitsland, Zweden, Frankrijk en Spanje. Die selectie bouwt voort op de indeling die de Deense socioloog Gosta Esping-Anderson (1990, 1999) heeft gemaakt naar verschillende typen verzorgingsstaten (zie ook Trifletti 1999).

3.2 Nederland deeltijdland in kort bestek

De arbeidsdeelname van vrouwen is in Nederland vergeleken met andere westerse landen hoog (68%). Alleen in de Scandinavische landen en in Zwitserland hebben meer vrouwen betaald werk. Vrouwen werken hier echter wel veel meer in deeltijd, dat wil zeggen hooguit 34 uur per week; dit geldt voor driekwart van de werkende Nederlandse vrouwen, vergeleken met 41% in de EU-15 (figuur 3.1). Deeltijdwerk is onder mannen veel zeldzamer, maar ook hier zijn de Nederlanders kampioen: van de werkende Nederlandse mannen heeft 23% een deeltijdbaan, in de EU-15 is dat 10%. Overigens moet worden opgemerkt dat de studenten bij deze cijfers van de OESO zijn inbegrepen.

Figuur 3.1

Aandeel deeltijders (1-34 uur per week) onder werkende vrouwen en mannen, bevolking van 15-64 jaar, 2006 (in procenten)^a



Hoewel deeltijdwerk in Nederland dus veel meer voorkomt, valt op dat ook in onze buurlanden België, Duitsland en het Verenigd Koninkrijk bijna de helft van de werkende vrouwen een deeltijdbaan heeft. Ook in Scandinavische landen is deeltijdarbeid bepaald niet ongewoon. In Zweden bijvoorbeeld heeft 38% van de werkende vrouwen hiervoor gekozen.

Tegelijkertijd blijkt dat het aandeel moeders van jonge kinderen dat werkt in Nederland hoger is (Keuzenkamp en Steenvoorden 2008). ‘Slechts’ 28% met een kind onder de 5 jaar is niet actief op de arbeidsmarkt, in andere westerse landen ligt dat percentage hoger. In Duitsland bijvoorbeeld gaat het om 56% (zie ook tabel 3.1). Omdat de arbeidsparticipatie van vrouwen in de Scandinavische landen hoger is, is het interessant te weten hoe vaak moeders daar werken, maar helaas bevat de gebruikte Labour Force Survey van Eurostat geen informatie over de leefsituatie in Zweden. Gezien de hoge totale arbeidsdeelname is het echter aannemelijk dat Zweedse moeders vaker actief zijn op de arbeidsmarkt, en dit wordt ook bevestigd door minder recente cijfers: in Zweden was aan het eind van de vorige eeuw 78% van de samenwonende moeders met een jongste kind onder de 7 jaar op de arbeidsmarkt actief; in Nederland was dit 67%, in het Verenigd Koninkrijk 62%, in Duitsland 59%, in Frankrijk 56% en in Spanje 41% (Anxo et al. 2006).¹ Bij de hoge Zweedse cijfers

moet echter wel de kanttekening worden geplaatst dat het ouderschapsverlof daar veel langer duurt en dat ook de vrouwen die met verlof zijn tot de werkenden worden gerekend (OECD 2007).

Tabel 3.1

Arbeidsparticipatie van vrouwen naar leefsituatie, 15-64-jarigen, 2005 (in procenten)^a

	Nederland	Verenigd Koninkrijk	Duitsland	Frankrijk	Spanje	Zweden ^b
totaal	67	68	64	65	55	78
vrouwen zonder kinderen, wv.						
< 40 jaar	91	91	87	82	81	
≥ 40 jaar	51	60	56	54	38	
samenwonende vrouwen met kinderen, wv. leeftijd jongste kind						
0-4 jaar	72	60	44	62	53	
5-9 jaar	74	75	65	74	55	
10-14 jaar	75	79	74	75	54	
15-18 jaar	73	79	75	75	52	
alleenstaande moeders	64	56	65	69	70	

a Exclusief studenten.

b De gegevens over Zweden kunnen niet worden uitgesplitst naar leefsituatie.

Bron: Eurostat (EU LFS'05)

Als Nederlandse moeders werken dan is dat meestal in deeltijd. Moeders met een jongste kind onder de 5 jaar werken gemiddeld 22 uur per week en als de kinderen ouder worden verandert dat niet meer (tabel 3.2; zie ook Mol 2008). In andere landen is de verhouding tussen voltijd- en deeltijdwerk onder werkende moeders minder scheef, maar ook daar hebben werkende moeders vaak een deeltijdbaan; wel is hun gemiddelde arbeidsduur wat hoger dan in Nederland. Het verschil met Duitsland en het Verenigd Koninkrijk is bescheiden, maar dat met Frankrijk en Spanje is substantieel. In het Verenigd Koninkrijk en Duitsland werken moeders met oudere kinderen echter wel wat meer dan die met jonge kinderen.

Wat Nederland verder bijzonder maakt, is dat deeltijdwerk hier bepaald niet uitzonderlijk is onder vrouwen zonder kinderen: 38% van de vrouwen zonder kinderen en jonger dan 40 jaar werkt in deeltijd, zij het in twee derde van de gevallen in een grote deeltijdbaan (28-34 uur per week) (Keuzenkamp en Steenvoorden 2008). Gemiddeld werken zij 33 uur per week (tabel 3.2). Oudere vrouwen (40-plus) zonder

kinderen werken nog minder: 24 uur per week. In andere landen geldt eveneens dat die vrouwen minder uren werken dan de jongere, maar nog altijd wel minstens 6 uur per week meer dan die in Nederland.

Tabel 3.2

Arbeidsduur van vrouwen naar leefsituatie, 15-64-jarigen, 2005 (in uren)^a

	Verenigd					Zweden ^b
	Nederland	Koninkrijk	Duitsland	Frankrijk	Spanje	
totaal	25	30	29	33	33	34
vrouwen zonder kinderen, wv.						
< 40 jaar	33	37	36	35	36	
≥ 40 jaar	24	30	30	33	32	
vrouwen met kinderen, wv. leeftijd jongste kind						
0-4 jaar	22	25	24	32	31	
5-9 jaar	20	25	22	32	32	
10-14 jaar	21	28	23	32	32	
15-18 jaar	22	29	27	32	32	
alleenstaande moeders	26	28	28	33	33	

a Exclusief studenten.

b De gegevens over Zweden kunnen niet worden uitgesplitst naar leefsituatie.

Bron: Eurostat (EU LFS'05)

Er zijn ook verschillen tussen landen verschillen wat de voorkeur voor voltijd- of deeltijdwerk betreft. De animo onder vrouwen om voltijds te werken is in Nederland het kleinst (27%). In andere landen zijn er echter eveneens grote groepen vrouwen (vaak meer dan de helft) die aangeven minder te willen werken. Hun voorkeur gaat het meest uit naar een grote deeltijd baan van 20-34 uur. Alleen in Nederland is er een substantiële groep van 25% die het liefst minder dan 20 uur zou willen werken. Het inkomensverlies is elders vaak een belangrijke reden om de deeltijdwens niet te realiseren. Zo zegt in Frankrijk en Spanje driekwart van de vrouwen minder te willen werken, maar dat niet te doen om financiële redenen. In Zweden is dit 65%.

Het lijkt er dus op dat vrouwen in Nederland er beter in slagen hun deeltijdwens te realiseren. Financiële mogelijkheden spelen daarbij vermoedelijk een rol, evenals het feit dat het in Nederland volstrekt geaccepteerd is om in deeltijd te werken – zeker voor vrouwen en al helemaal voor moeders. Van hen heeft slechts een kleine minder-

heid (9%) een voltijdbaan (Keuzenkamp en Faulk 2006). Dat deeltijdwerk hier zo veel voorkomt kan echter ook te maken hebben met een ondersteunend overheidsbeleid (zie hoofdstuk 2) of met het minder voorkomen van nadelige gevolgen voor de positie op de arbeidsmarkt dan in andere landen. Verderop zullen we daarop ingaan, maar eerst schetsen we nog de trends die zich de afgelopen decennia in Europese landen hebben voorgedaan op het gebied van (deeltijd)werk.

3.3 Trends in arbeidsdeelname en arbeidsduur

De groei van de arbeidsparticipatie van vrouwen in Nederland is vooral (of misschien zelfs volledig) toe te schrijven aan een toename van deeltijdwerk (zie hoofdstuk 2). Een interessante vraag is nu hoe dat in andere landen is verlopen. Hoe heeft de participatiegraad van vrouwen zich elders ontwikkeld en hoe verhoudt die zich tot de ontwikkeling van het aandeel vrouwen dat in deeltijd werkt?

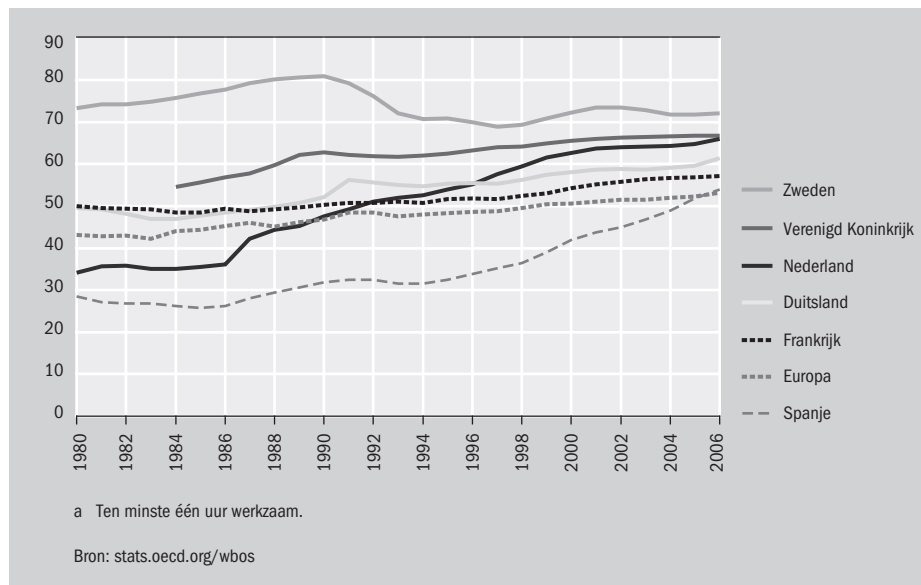
Er hebben zich grote verschillen tussen landen voorgedaan in de ontwikkeling van de arbeidsdeelname van vrouwen. Vergeleken met andere westerse landen was de participatiegraad van vrouwen in Nederland lange tijd relatief laag. In 1960 was nog slechts 26% van de Nederlandse vrouwen van 15-64 jaar actief op de arbeidsmarkt, terwijl het in Frankrijk, Duitsland en het Verenigd Koninkrijk ging om respectievelijk 47%, 49% en 49% en in Zweden om 51% (Pott-Buter 1993). Inmiddels is in al deze landen het aandeel vrouwen met een baan gestegen, maar vooral de enorme inhaalslag van de Nederlandse vrouwen valt op (figuur 3.2).

Het aandeel vrouwen dat betaald werk verricht is in Nederland tussen 1985 en 2006 verdubbeld (figuur 3.2) en het Centraal Planbureau (CPB) verwacht dat de arbeidsparticipatie van vrouwen nog verder zal groeien, maar wel zal afvlakken (Euwals et al. 2007). Het aandeel deeltijders onder Nederlandse vrouwen is in die tijd anderhalf keer zo hoog geworden (tabel 3.3). Werkte eerst 'nog maar' 54% in deeltijd, in 2006 was dit al gestegen naar 74%.

Net als in Nederland is ook in Spanje de groei van de arbeidsdeelname laat op gang gekomen – eigenlijk zelfs pas goed vanaf het midden van de jaren negentig. Maar de stijging van het aandeel deeltijders begon nog later. In het Verenigd Koninkrijk is de arbeidsdeelname wel gestegen, maar het percentage met een deeltijdbaan niet. In Duitsland is net als in Nederland het aandeel deeltijders anderhalf keer zo groot geworden, maar is de arbeidsdeelname van vrouwen veel minder spectaculair gegroeid. In Zweden is het aandeel vrouwen dat betaald werk verricht ongeveer even groot als in 1980,² terwijl het aandeel deeltijders in omvang wat is afgenomen. Dezelfde ontwikkeling als in Nederland zie we dus nergens. De ontwikkeling in Spanje is nog het meest vergelijkbaar, hoewel het niveau van zowel de participatie als het aandeel deeltijders daar veel lager is en de groei later op gang is gekomen.

Figuur 3.2

Trends in de arbeidsdeelname^a van vrouwen (15-64 jaar) in zeven Europese landen, 1980-2006 (in procenten)



Tabel 3.3

Ontwikkeling van het aandeel deeltijders^a onder werkende vrouwen, 1985-2006 (in procenten)

	1985	1990	1995	2000	2005	2006
Nederland	54	62	67	70	75	74
Verenigd Koninkrijk	48	46	47	48	47	47
Duitsland	30	34	35	40	47	47
Frankrijk	26	28	32	34	33	33
Spanje	-	18	21	21	29	28
Zweden	44 ^b	41	41	37	38	38

a Deeltijders zijn gedefinieerd als werkenden met een werkweek van 1-34 uur per week.
b Dit percentage is ontleend aan Sundström (1997).
Bron: stats.oecd.org/wbos

3.4 De rol van de overheid

In hoofdstuk 2 is beschreven dat de groei van deeltijdwerk in Nederland niet het gevolg is van het beleid van de rijksoverheid, maar dat dit beleid wel een belangrijke ondersteunende rol heeft gespeeld. Vanaf het midden van de jaren negentig werd deeltijdwerk in het beleid opgepakt als manier om de arbeidsdeelname van vrouwen

en daarmee hun emancipatie te bevorderen. Concrete stimulerende maatregelen zijn er echter nauwelijks geweest, met uitzondering van het streven een voorbeeldrol te vervullen door zelf als werkgever bij ministeries en in de zorgsector deeltijdbanen te creëren. Ondersteunend beleid was er wel. In de jaren negentig zijn belemmeringen voor deeltijdwerk weggenomen. In 1996 kwam er een wettelijk verbod op het maken van onderscheid op grond van arbeidsduur. En in 2000 is een wettelijk recht op verkorting van de arbeidsduur ingevoerd.

Hierna schetsen we de ontwikkeling van het beleid ten aanzien van deeltijdwerk in het Verenigd Koninkrijk, Duitsland, Zweden, Frankrijk en Spanje om te bezien in hoeverre de verschillende trends in die landen wellicht te verklaren vallen uit het aldaar gevoerde beleid. Aan het eind van paragraaf 3.4 zetten we de overeenkomsten en verschillen kort op een rij, onder meer in een samenvattende tabel (3.4).

3.4.1 Verenigd Koninkrijk

In de typologie van Esping-Anderson behoort het Verenigd Koninkrijk tot de liberale verzorgingsstaten. De overheid speelt slechts een marginale rol bij het reguleren van de arbeidsmarkt en biedt alleen inkomensbescherming aan de armen. Er zijn vanouds weinig voorzieningen gericht op ondersteuning van de combinatie van arbeid en zorg, zoals kinderopvang en verlofregelingen. Ook deeltijdwerk is niet iets dat de overheid actief heeft gestimuleerd, om zo bijvoorbeeld meer werkgelegenheid te creëren, een hogere arbeidsdeelname van vrouwen te bevorderen of ouderen gedeeltelijk vervroegd met pensioen te laten gaan. Deeltijdwerk is in het Verenigd Koninkrijk primair ontstaan vanuit de behoefte in de markt. Vanwege het gebrek aan regelgeving stond het werkgevers vrij banen te creëren die het mogelijk maken aan de vraag van consumenten te voldoen. Arbeidstijden zijn daardoor meer gericht op de vraag van klanten, en vloeien niet voort uit wensen of eisen van werknemers. Dit heeft gezorgd voor een polarisatie: enerzijds zijn er banen met lange werkuren en anderzijds vond een groei plaats van kleine deeltijdbanen op dikwijls ongebruikelijke werkuren op een laaggeschoold niveau (Yerkes en Visser 2005).

Overigens heeft de overheid wel maatregelen getroffen die het voor werkgevers aantrekkelijk maakten om deeltijdbanen te scheppen, die buiten de sociale zekerheid en arbeidsbescherming vielen. Voor 1992 kwamen deeltijders die minder dan 16 uur per week werkten pas na vijf jaar in aanmerking voor arbeidsbescherming (in plaats van na twee jaar, zoals geldt voor voltijders). De rechter verklaarde deze wetgeving indirect discriminerend voor vrouwen en de drempel werd verlaagd tot 8 uur per week. Toch bleef de drempel voor de werkgeversbijdrage aan sociale zekerheid van kracht en dit bleef een belangrijke factor in de creatie van marginale deeltijdbanen. Het Europees Gerechtshof heeft verschillende keren de slechte kwaliteit van deeltijdbanen in het Verenigd Koninkrijk aan de orde gesteld. Dit heeft geleid tot wettelijke wijzigingen zoals toegang tot de beroepspensioensystemen, uitbreiding van het recht op zwangerschapsverlof en het afschaffen van een uurdrempel voor opname in de arbeidsbeschermingwetgeving (Smith 2003). Bovendien wordt men soms gedwongen om in deeltijd te werken. Zo zijn werklozen die een *job seeking allowance*

ontvangen, verplicht zich beschikbaar te stellen voor voltijd- én deeltijdwerk. En sommige ouderen zien zich vanwege het afnemende staatspensioen genoodzaakt als deeltijder terug de arbeidsmarkt op te gaan.

Pas in 2000 werd er in het Verenigd Koninkrijk een nieuwe wet aangenomen, genaamd Part-Time Workers (Prevention of less favourable treatment) Regulations, waaruit een positieve houding ten aanzien van deeltijdwerk spreekt. Dit was overigens afgedwongen, want het ging om implementatie van de EU-richtlijn voor deeltijdwerk uit 1997. Deze richtlijn schrijft voor dat de wettelijke rechten van deeltijders hetzelfde zijn als die van voltijds werkenden.³ Uit onderzoek blijkt echter dat deeltijders in verhouding nog steeds minder verdienen dan fulltimers. De wet heeft dus niet tot de beoogde financiële gelijkstelling geleid (Francesconi en Gosling 2005). Bovendien is het beperkte karakter van de Britse sociale zekerheidsregelingen niet verdwenen. De genoemde uurgrens voor het recht op sociale zekerheid is weliswaar afgeschaft, maar in plaats daarvan is vastgesteld dat men minimaal 100 pond per week moet verdienen om daar recht op te hebben. Dit komt neer op een baan van ten minste 20 uur per week als men het minimumloon verdient.⁴ Werkgevers hoeven ook geen premies te betalen voor werknemers die minder dan 100 pond per week verdienen.⁵ Dit stimuleert de ontwikkeling van marginale deeltijdbanen (Fagan 2003). Uit berekeningen komt naar voren dat bijna drie miljoen mensen buiten het nationale verzekeringssysteem vallen, wat hen uitsluit van pensioen, werkloosheidsuitkeringen en ziekengeld (Smith 2003: 296). De rechten van werkenden met een kleine deeltijd baan zijn dus toch nog altijd beperkt. Tegelijkertijd hoeven deze personen zelf ook geen belasting te betalen, waarmee de overheid het aannemen van kleine banen door de tweede verdiener, meestal de vrouwelijke partner, stimuleert (Daune-Richard 1998; Anxo et al. 2005). Overigens is de gezondheidszorg in het Verenigd Koninkrijk een publieke voorziening waar iedereen recht op heeft, ongeacht de positie op de arbeidsmarkt.

Een recht op arbeidsduurverkorting, zoals we dat in Nederland kennen, bestaat niet in het Verenigd Koninkrijk. Ouders van kinderen tot 6 jaar en van gehandicapte kinderen tot 18 jaar hebben sinds april 2003 het recht erom te vragen. Werkgevers moeten zo'n verzoek serieus overwegen, maar mogen het op bedrijfsmatige gronden afwijzen (EC 2003). Er is evenmin een statutair recht om ouderschapsverlof in deeltijd op te nemen, hoewel sommige bedrijven dat wel kennen.⁶

Al met al kunnen we vaststellen dat het overheidsbeleid voor deeltijdwerk in het Verenigd Koninkrijk vooral de wensen van werkgevers ondersteunt. De rechten van mensen met kleine deeltijdbanen zijn beperkt en het al dan niet bevorderen van deeltijdwerk wordt overgelaten aan bedrijven, zodat die hun bedrijfsvoering af kunnen stemmen op de vraag van de markt. De beleidswijzigingen die zijn doorgevoerd zijn niet vergezeld gegaan van een verandering van het aandeel deeltijders (zie tabel 3.1).

3.4.2 Duitsland

Duitsland behoort in de typologie van Esping-Anderson tot de corporatistische verzorgingsstaten. Het recht op socialezekerheidsvoorzieningen is in dat type gekop-

peld aan (huidige of vroegere) arbeidsdeelname. De overheid en de sociale partners vervullen een wat actievere rol dan in liberale verzorgingsstaten. Het kostwinnersmodel vormt bovendien vaak de basis van veel voorzieningen; zo kende Duitsland geruime tijd een langdurend bevallingsverlof en weinig kinderopvang.

De overheid en de bonden hebben lange tijd weinig aandacht besteed aan deeltijdwerk. De nadruk lag op het verkorten van de maximale werkweek, die in de meeste sectoren is teruggebracht naar 35 uur (O'Reilly en Bothfield 2003). Het is vooral de groei van de servicesector geweest, en de behoefte van werkgevers in die sector aan flexibiliteit, die tot de groei van deeltijdbanen heeft geleid (Yerkes en Visser 2005). Er ontstonden marginale banen waarin men geen automatisch recht heeft op sociale zekerheid, gezondheidszorg of pensioenopbouw, want noch werkgevers noch werknemers zijn verplicht daarvoor premies te betalen. Ook is men vrijgesteld van belastingheffing. In 1999 werd de drempel voor sociale zekerheid, pensioenopbouw en belastingheffing vastgesteld op 15 uur per week of 325 euro per maand. Dergelijke marginale banen worden *mini-jobs* genoemd. Het percentage vrouwen met een *mini-job* onder de werkende vrouwen was in 2005 11.⁷ Pogingen van de overheid om werknemers in deze banen op te nemen in de socialezekerheids- en pensioenstelsels werden niet goed ontvangen door de werkgevers, maar evenmin door de werknemers (merendeels vrouwen). Men zou dan immers minder loon overhouden en had toch vaak al via de partner recht op pensioen (O'Reilly en Bothfield 2003). In 2003 is er nieuwe wetgeving ingevoerd, die de drempel voor belastingheffing en socialezekerheidsbijdrage legt bij 400 euro per maand en verder geen uurdrempel stelt; dit is vergelijkbaar met de situatie in het Verenigd Koninkrijk. Hierdoor is het mogelijk banen van meer dan 15 uur met een lager uurloon te creëren, die nog steeds onder de *mini-jobs* vallen (Fagan en Hebson 2006). De combinatie van het niet-geïndividualiseerde belastingsysteem, dat is gebaseerd op een gezin met een mannelijke kostwinner, en deze marginale banen is voor vrouwen een aanleiding om zich terug te trekken uit voltijdbanen (O'Reilly en Bothfield 2003). Pensioenregelingen voor vrouwen met kinderen tot 10 jaar vormen eveneens een stimulans. Als deze moeders in deeltijd werken bouwen ze namelijk pensioen op alsof ze voltijds werken (Anxo et al. 2005).

Het ontstaan van de *mini-jobs* was dus vooral een reactie op de vraag van de markt. Later zijn er ook maatregelen genomen die de behoefte aan deeltijdwerk bij werkenden ondersteunen. Zo is in 2001 wetgeving ingevoerd die mensen het recht geeft van een voltijdbaan naar een deeltijdbaan te gaan en later weer terug te keren naar een voltijdbaan (O'Reilly en Bothfield 2003). Ook zijn werkgevers verplicht hun werknemers te informeren over mogelijkheden tot deeltijdwerk in hun bedrijf (EC 2003). Verder kan men ouderschapsverlof gedeeltelijk opnemen en daarnaast deeltijd gaan werken (Anxo et al. 2005). Na het ouderschapsverlof heeft men het recht weer terug te keren in de voltijdbaan (Fagan 2003).

Ten slotte is er sinds 1988 een specifieke regeling voor deeltijdwerk in aanloop naar het pensioen, die mensen het recht geeft op de leeftijd van 58 jaar, later verlaagd naar 55 jaar, gedeeltelijk met pensioen te gaan. De vermindering in pensioenopbouw wordt gecompenseerd en men krijgt 20% meer betaald dan de uren die men maakt.

Als de werkgever een jonge werkloze aanneemt om de deels vrijgekomen arbeidsplaats in te vullen, worden deze kosten vergoed door de federale overheid (O'Reilly en Bothfield 2003).

Evenals we voor het Verenigd Koninkrijk concludeerden geldt dus ook voor Duitsland dat het niet de overheid was die het initiatief nam om deeltijdwerk te stimuleren of de positie van deeltijdwerkers te verbeteren. Het was de behoefte aan flexibele arbeid in met name de dienstensector, die leidde tot het fenomeen van de *mini-jobs*, waarbij werknemers geen premies en belasting betalen, maar ook geen recht hebben op sociale zekerheid en geen pensioen opbouwen. Later is er een wet ingevoerd die werknemers het recht geeft om desgewenst in deeltijd te gaan werken. Voor ouderen is er bovendien een aantrekkelijke voorziening, waarbij zij een verkorting van hun arbeidsduur deels gecompenseerd krijgen. Hoewel het bestaan van een oorzakelijk verband hiermee niet is aangetoond, is het wel opvallend dat met het stimuleren van deeltijdwerk het aandeel deeltijders is gestegen.

3.4.3 Zweden

Sociaaldemocratische verzorgingsstaten als Zweden kennen veel collectieve voorzieningen voor allerlei risico's, die voor alle burgers toegankelijk zijn, ongeacht hun arbeidsdeelname. Dat geldt bijvoorbeeld ook voor de gezondheidszorg en het basispensioen. Het bevorderen van een hoge arbeidsdeelname krijgt beleidsmatig veel aandacht en er zijn veel voorzieningen voor het combineren van arbeid en zorg.

Anders dan de meeste andere Europese landen heeft Zweden al vroeg een hoog aandeel deeltijders gekend. In 1965 ging het al om 34% van de werkende vrouwen (Sundström 1997). De groei van de arbeidsparticipatie van vrouwen in Zweden begon in de jaren zestig van de vorige eeuw en ging gepaard met een toename van deeltijdwerk. Het aandeel in deeltijd werkende vrouwen bereikte een hoogtepunt in 1982 (47%) en is daarna gaan dalen (Sundström 1997). De toename van deeltijdwerk was een bewuste strategie van de overheid. In combinatie met een royaal ouderschapsverlof⁸ en uit de belasting gefinancierde kinderopvang wilde de overheid zo niet-werkende vrouwen – vooral moeders – stimuleren op de arbeidsmarkt actief te worden (Sundström 1997; Anxo en Storrie 2003).

Het stelsel van voorzieningen werkt in veel gevallen gunstig uit voor deeltijders. Zo is in 1972 het belastingstelsel geïndividualiseerd, waardoor het voor niet-werkende partners (meestal vrouwen) financieel aantrekkelijker werd om betaald werk te gaan doen. In de jaren tachtig zijn er bovendien verschillende belastinghervormingen doorgevoerd met als doel de laagste inkomens minder te belasten. Ook is het aantal voorzieningen waarvoor de overheid een inkomensgrens hanteerde, teruggebracht. Door al deze maatregelen werd het werken in deeltijd lonend (Anxo en Storrie 2003). Ook regelingen voor werklozen stimuleren deeltijdwerk. Als men vanuit werkloosheid een deeltijdbaai aanneemt wordt de werkloosheidsuitkering doorbetaald voor de ongewerkte uren (Fagan 2003). Daarnaast werd in 1976 een wet ingevoerd die deeltijdpensionering mogelijk maakte. Aanvankelijk werd het verlies van inkomen deels gecompenseerd, maar dit is in 2001 afgeschaft (Anxo en Storrie

2003). In 2002 is een wet ingevoerd waarin discriminatie van deeltijders op het gebied van betaling en arbeidsvoorwaarden wordt verboden.⁹

Een algemeen recht op arbeidsduurverkorting (adv), zoals wij dat in Nederland kennen, bestaat niet in Zweden. Wel hebben ouders daar sinds 1979 al recht op adv. Als zij een kind hebben onder de 8 jaar (oorspronkelijk onder de 4 jaar) dan mogen zij hun arbeidsduur (tijdelijk) met 25% te verkorten. Daarnaast is in 1982 de Employment Protection Act van kracht geworden. Deze wet beschermt werknemers die weigeren hun arbeidsduur te verkorten of te verlengen. Bovendien moet een deeltijder die aangeeft liever voltijds te werken voorrang krijgen boven anderen, als er tenminste een plaats vrijkomt (Sundström 1997; EC 2003).

Hoewel het beleid over het algemeen dus positief staat tegenover deeltijdwerk, zijn er ook regelingen die deeltijdwerk direct of indirect ontmoedigen. Een voorbeeld daarvan is de ouderschapsverlofuitkering, waarvan de hoogte wordt gebaseerd op het loon van de laatste zes maanden voor de geboorte. Dit betekent dat in deeltijd werken voorafgaand aan de geboorte ongunstig is (Anxo en Storrie 2003). Een ander voorbeeld is dat de werkweek minimaal 12 uur moet duren, wil de werknemer in aanmerking komen voor een werkloosheidsuitkering (Anxo et al. 2005).

Over het geheel beschouwd kunnen we echter vaststellen dat deeltijdwerk binnen het overheidsbeleid al geruime tijd wordt gestimuleerd als voorziening voor (in de praktijk vooral) vrouwen, zodat zij arbeid en zorg kunnen combineren. Het maakt in die zin echter deel uit van een meer omvattend beleid, waar ook relatief royale verlofregelingen en kinderopvangvoorzieningen deel van uitmaken (Keuzenkamp 2006). Zoals gezegd is het aandeel in deeltijd werkende vrouwen vanaf 1982 gedaald. Sundström (1997) schrijft dat vooral toe aan een verandering in het belastingstelsel, waarbij het marginale belastingtarief voor voltijds werkenden omlaag ging en dat voor deeltijders omhoog. Ook heeft de uitbreiding van de buitenschoolse opvang er volgens haar aan bijgedragen.

3.4.4 Frankrijk

In Frankrijk worden de arbeidsvoorwaarden van oudsher via wetgeving vastgelegd, hoewel de mogelijkheden voor de sociale partners om via cao's daarvan af te wijken in de afgelopen decennia zijn toegenomen. Frankrijk wordt net als Duitsland tot het type van de corporatistische verzorgingsstaten gerekend, maar anders dan Duitsland kent Frankrijk een traditie van een relatief hoog aandeel voltijds werkende vrouwen. In 1971 werd in de Franse versie van de Enquête beroepsbevolking voor het eerst gevraagd of men een voltijd- of een deeltijdbaan heeft. 13% van de werkende vrouwen gaf daarop aan in deeltijd te werken (Coutrot et al. 1997).

Toen de werkloosheid aan het eind van de jaren zeventig hoog was werd deeltijdwerk gestimuleerd om meer banen te scheppen. De overheid stelde namelijk de hoogte van de socialezekerheidsbijdrage voortaan vast aan de hand van het aantal gewerkte uren, in plaats van op basis van het aantal werknemers (Daune-Richard 1998). Werkgevers die de arbeidsduur reduceerden en tegelijkertijd nieuwe werknemers aantrokken, kregen een aanzienlijke korting op de socialezekerheidsbijdragen.

Deeltijdwerk werd zo tegen de wil van werknemers ingevoerd (Boulin et al. 2003). In 1999 is de korting voor werkgevers op de socialezekerheidsbijdrage voor nieuwe werknemers afgeschaft, maar voor bestaande deeltijdbanen geldt het nog wel. Eveneens is in dat jaar officieel de 35-urige werkweek ingevoerd voor werknemers in bedrijven met meer dan twintig werknemers. Vanaf 2002 geldt dit ook voor werknemers in kleine bedrijven. De belangrijkste reden voor de invoering van de 35-urige werkweek was dat men de werkloosheid wilde terugdringen en nieuwe banen wilde creëren.

Kenmerkend voor Frankrijk is dat deeltijdwerk veelal op jaarbasis wordt gedefinieerd in plaats van op weekbasis (men noemt dit *annualisation*). Zo kunnen werkgevers vaste contracten aanbieden en de werktijden flexibel houden, waardoor mensen in sommige perioden in deeltijd en in andere juist voltijds werken (EIROonline 2003).

Het principe van non-discriminatie van deeltijders is niet expliciet in de wetgeving opgenomen. De arbeidswetgeving bevat echter tal van elementen die impliceren dat deeltijders dezelfde rechten hebben als voltijders wat betreft de arbeidsvoorwaarden (EC 2003). Zo hebben alle werknemers, ook degenen met een kleine deeltijdbaan, recht op een werkloosheidsuitkering (Anxo et al. 2005). Verder mogen werknemers om een reductie van hun arbeidsduur verzoeken, maar werkgevers zijn niet verplicht om die verzoeken te honoreren, alleen om ze serieus te overwegen. In de publieke sector wordt een verzoek om 80% te werken doorgaans gehonoreerd¹⁰; dit wordt meestal door vrouwen ingediend en heeft alles te maken met het feit dat de kinderen op woensdag niet naar school gaan. Ook is er de mogelijkheid om ouderschapsverlof in deeltijd op te nemen en daarnaast deeltijd te blijven werken (Anxo et al. 2005). Er is in Frankrijk geen recht voor deeltijders om naar een voltijdbaan te gaan. Wel hebben deeltijders in een bedrijf voorrang op externe kandidaten als er een voltijdbaan vrijkomt (Anxo et al. 2005).

Een belangrijke stimulans voor deeltijdwerk is de mogelijkheid om in deeltijd te gaan werken in aanloop naar pensionering. Werknemers tussen de 55 en 65 jaar die bij de overheid werken kunnen sinds 1993 deeltijds met pensioen. Over de gehele resterende arbeidsperiode moeten zij 50% van de voorgaande werktijd werken, maar door de jaren heen mag dit variëren tussen de 20% en 80%. In plaats van de oudere werknemer moet een jonge werknemer worden aangenomen, tenzij er een sociaal plan ligt. In de private sector is een gelijksoortige regeling getroffen (Boulin et al. 2003).

Het beleid van de Franse overheid is meestal dus niet zozeer ingegeven door wensen van werknemers (vaak zelfs in tegendeel), maar is vooral bedoeld om de werkgelegenheid te bevorderen. Het aandeel vrouwen dat actief is op de arbeidsmarkt is inderdaad gestegen, waarbij de groei vooral valt toe te schrijven aan de toename van het aandeel vrouwen dat in deeltijd werkt (Coutrot et al. 1997).

3.4.5 Spanje

Spanje behoort tot de mediterrane verzorgingsstaten, waar de sociale voorzieningen schaars zijn. Dat geldt ook voor de kinderopvang en het ouderschapsverlof (Cebrián

et al. 2003). De arbeidsdeelname van vrouwen is hier laag en ook deeltijdwerk heeft zich minder ontwikkeld dan in de andere landen (zie § 3.2). Het overheidsbeleid is lange tijd vooral gericht geweest op het bestrijden van werkloosheid en het stimuleren van nieuwe voltijdbanen. De bonden waren aanvankelijk zelfs tegen het gebruik van deeltijdcontracten omdat ze bang waren dat dit de werkomstandigheden van voltijds werkenden zou ondergraven (Fagan 2003). Het belangrijkste instrument dat in Spanje is gebruikt om werk opnieuw te verdelen zijn tijdelijke contracten. De regulering daarvan is in 1984 geliberaliseerd. In de jaren negentig had een derde van de beroepsbevolking een tijdelijk contract (Cebrián et al. 2003).

Pas in het begin van de jaren negentig werd deeltijdwerk onderdeel van beleid, maar dan vooral om de arbeidsmarkt flexibeler te maken. Zo is de arbeidswet LET (*Ley del Estatuto de los Trabajadores*) in 1994 hervormd, waarbij ook veranderingen ten aanzien van deeltijdwerk zijn doorgevoerd. Deeltijdwerk werd gedefinieerd als een werkdag die korter is dan de standaard werkdag, gebaseerd op wekelijkse, maandelijkse of jaarlijkse basis. In de concrete arbeidsovereenkomst moest worden vastgelegd hoeveel uren of dagen per week iemand moet werken of hoeveel dagen per week of maand. Bij vaste contracten hoefde de verdeling over de tijd niet te worden vastgelegd, maar bij tijdelijke contracten wel, zodat werknemers beter in staat zouden zijn desgewenst verschillende banen te combineren. (Cebrián et al. 2003). De LET is in latere jaren nog een aantal keer aangepast, waarbij deeltijdwerk eigenlijk steeds vooral werd gezien in het licht van het flexibeler maken van de arbeidsmarkt. Deeltijdwerk is in Spanje dan ook vooral aantrekkelijk voor werkgevers in sectoren waar vooral veel werk is in piekuren of in bepaalde seizoenen (Ruivo et al. 1998).

In 1998 is de gelijke behandeling van deeltijders wettelijk vastgelegd en ook werd bepaald dat een voltijdbaan niet tegen de wil van de werknemer mocht worden omgezet in een deeltijdbaan. Er lijkt geen sprake te zijn van directe beloningsdiscriminatie van deeltijders (Cebrián et al. 2003). Gezondheidszorg is in Spanje een publieke voorziening waar ook deeltijders gebruik van mogen maken en valt dus buiten de beperking in sociale bescherming van deeltijders (Anxo et al. 2005).

Spanje kent geen wettelijk recht op arbeidsduurverkorting. Werknemers mogen erom vragen, maar werkgevers hoeven dit verzoek niet te honoreren. Ook is er geen mogelijkheid om ouderschapsverlof in deeltijd op te nemen (Anxo et al. 2005).

Er zijn twee regelingen die deeltijdwerk onder oudere werknemers stimuleren, namelijk gedeeltelijke en flexibele pensionering. Bij de eerste optie kunnen mensen die ouder zijn dan 60 jaar in de aanloop naar hun pensioen minder uren werken. Hierbij moet een 'solidariteitscontract' worden getekend, waarbij wordt gegarandeerd dat het bedrijf een jonge werknemer als vervanger aanneemt. Bij flexibele pensionering gaan mensen die al met pensioen zijn weer (gedeeltelijk) aan het werk en wordt er deels op hun pensioen gekort (Anxo et al. 2005).

We kunnen concluderen dat er nauwelijks beleid is gevoerd om deeltijdwerk te stimuleren. Zo werd het niet financieel aantrekkelijk gemaakt voor werkgevers, zoals in Frankrijk. Voor zover er al beleid was ontwikkeld, was dat vooral bedoeld om de arbeidsmarkt te flexibiliseren. Uit de cijfers in tabel 3.1 kwam al naar voren dat het

aandeel deeltijders onder de werkende vrouwen lange tijd constant is gebleven en vooral de laatste jaren is toegenomen. De invloed van beleid lijkt dan ook beperkt te zijn.

3.4.6 De overeenkomsten en verschillen op een rij

De Zweedse overheid is eigenlijk de enige die concreet beleid heeft gevoerd om deeltijdwerk en daarmee de arbeidsdeelname van vrouwen te bevorderen. Het Nederlandse beleid was weliswaar duidelijk ondersteunend voor deeltijders, maar van een expliciet beleid om deeltijdwerk te bevorderen was geen sprake. De opbouw van rechten op sociale zekerheid en pensioen wordt in beide landen niet verminderd, behalve dan naar rato van de omvang van de arbeidsduur (zie tabel 3.4 voor een overzicht van het huidige beleid in de zes hier beschreven landen).

Tabel 3.4
Samenvatting van het beleid rond deeltijdwerk

	Nederland	Verenigd Koninkrijk	Duitsland	Zweden	Frankrijk	Spanje
deeltijdbeleid primair ter ondersteuning van de arbeidsdeelname van vrouwen of gericht op werkgevers	vrouwen	werkgevers	werkgevers	vrouwen	werkgevers	werkgevers
werkgevers en werknemers dragen bij aan de sociale zekerheid	ja	niet bij banen van < 100 pond p/w	verminderd bij banen van < 400 euro p/m	ja	ja	ja
werknemers hebben recht op een werkloosheidsuitkering	ja	niet bij banen van < 100 pond p/w	niet bij < 400 euro p/m	niet bij < 12 uur p/w	ja	ja
recht op gezondheidszorg	ja	ja	niet bij < 400 euro p/m	ja	ja	ja
pensioenopbouw	ja	niet bij banen van < 100 pond p/w	niet bij < 400 euro per maand ^a	ja	ja	niet in marginale deeltijdbanen
recht op deeltijdwerk	ja	nee ^b	ja	nee ^c	nee ^b	nee
recht om (terug) te gaan naar een voltijd baan	ja	nee	ja	deeltijders krijgen voorrang	deeltijders krijgen voorrang	nee
stimulering van deeltijdpensioen	nee	nee	ja	ja	ja	ja

a Uitzondering: vrouwen in deeltijdbanen met kinderen onder de 10 jaar.
b Werknemers hebben wel het recht hierom te vragen, en werkgevers dienen hun verzoek serieus in overweging te nemen.
c Alleen ouders van kinderen tot 8 jaar.

Zweden begon overigens eerder met beleid rond deeltijdwerk dan Nederland en voerde dit als onderdeel van een zeer substantieel beleid om de arbeidsdeelname van vrouwen te stimuleren. Al vroeg werd het belastingstelsel geïndividualiseerd, werd er betaald ouderschapsverlof ingevoerd en is formele kinderopvang beschikbaar gesteld. Het is zeer waarschijnlijk dat de participatiecijfers van vrouwen in Zweden (aldus Sundström 1997) en Nederland veel lager zouden zijn geweest wanneer de mogelijkheden van deeltijdwerk geringer zouden zijn geweest en de arbeidsvoorwaarden van deeltijders minder gunstig.

In de andere vier landen heeft de overheid deeltijdwerk vooral aantrekkelijk gemaakt voor werkgevers, om zo de werkgelegenheid te bevorderen of arbeidsorganisaties in de gelegenheid te stellen de organisatie van het werk af te stemmen op de vraag van de markt. Vooral in het Verenigd Koninkrijk en Duitsland is dat gepaard gegaan met een slechtere rechtspositie van deeltijders in met name kleine of laagbetaalde deeltijdbanen. Anders dan in het Verenigd Koninkrijk is het aandeel deeltijders in Duitsland echter wel toegenomen en hetzelfde geldt voor Frankrijk en later ook voor Spanje.

3.5 De positie van deeltijders op de arbeidsmarkt

Afgezien van een effect op het aandeel deeltijders onder de werkenden valt eveneens te verwachten dat het overheidsbeleid zijn weerslag vindt in verschillen in het karakter van deeltijdwerk tussen de landen, bijvoorbeeld wat betreft de positie van deeltijders op de arbeidsmarkt. Het is goed denkbaar dat ongunstige arbeidsvoorwaarden voor deeltijders ertoe bijdragen dat minder mensen kiezen voor een parttimebaan.

In Nederland en Zweden heeft de overheid gezorgd voor goede, algemeen geldende condities voor deeltijdwerk. Verschillen in de positie van deeltijders en voltijders zijn daar dan ook niet direct te verwachten. Zo is het niet aannemelijk dat de baan zekerheid van deeltijders in Nederland en Zweden slechter is dan die van voltijders. Een mogelijke indicator voor (het ontbreken van) baan zekerheid is het hebben van een tijdelijk dan wel vast contract. In Nederland heeft 12% van de vrouwen die in deeltijd werken een tijdelijk contract, dit is zelfs nog iets minder dan de 14% onder de vrouwelijke voltijders (tabel 3.5). Bij de in deeltijd werkende Nederlandse mannen is het aandeel met een tijdelijk contract echter wel veel hoger dan onder hun voltijds werkende collega's. In Zweden geldt voor zowel de vrouwelijke als de mannelijke deeltijders dat zij vaker een tijdelijk contract hebben dan de voltijders. Voor beide landen kunnen we dus concluderen dat er wat de baan zekerheid betreft dus wel degelijk verschillen zijn tussen deeltijders en voltijders en dat de arbeidsvoorwaarden voor deeltijdwerkers – anders dan verondersteld – minder gunstig zijn; alleen bij vrouwen in Nederland is er in dit opzicht geen verschil tussen degenen met een deeltijd- en degenen met een voltijd baan.

De situatie in de andere vier landen is wel conform de verwachting dat deeltijders een

minder gunstige arbeidsmarktpositie hebben. Het beeld is ook redelijk eenduidig: deeltijders hebben veel vaker een tijdelijk contract. Alleen bij de vrouwen in Duitsland is er op dit punt geen noemenswaardig verschil tussen het aandeel deeltijders en het aandeel voltijders. Als we het al dan niet hebben van een vast contract als indicator nemen voor de baan zekerheid kunnen we dus vaststellen dat deeltijders overal slechter af zijn, de vrouwen in Nederland en Duitsland uitgezonderd.

Tabel 3.5

Aandeel deeltijders en voltijders met een tijdelijk contract, werkenden van 15-64 jaar,^a 2005 (in procenten)

	vrouwen		mannen	
	deeltijders	voltijders	deeltijders	voltijders
Nederland	12	14	18	8
Verenigd Koninkrijk	6	4	15	3
Duitsland	8	9	21	8
Zweden	23	11	33	10
Frankrijk	15	10	22	9
Spanje	44	30	48	30

a Exclusief studenten.

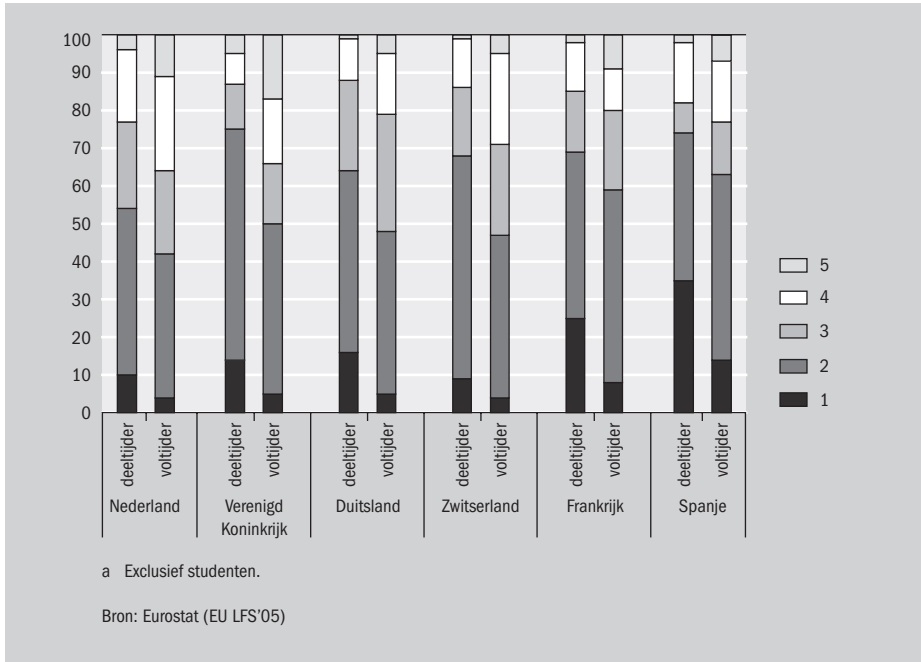
Bron: Eurostat (EU LFS'05)

Gezien het feit dat ondersteuning van deeltijders in Nederland en Zweden volop aandacht krijgt in het beleid kan men zich eveneens afvragen of het daar wellicht makkelijker is dan in andere landen om als deeltijder hogerop te komen. Uit onderzoek van Román (2006) bleek deeltijdwerk het stijgen op de carrièreladder duidelijk belemmert, maar wellicht is het effect in Nederland kleiner dan elders. We bekijken dat op twee manieren, namelijk door het aandeel deeltijders in hogere functies te vergelijken met dat van voltijders en door te onderzoeken hoe tegen de promotiekansen van deeltijders wordt aangekeken.

Allereerst bekijken we de feitelijke situatie. In alle zes de landen is het aandeel voltijders dat een hogere functie bekleedt (niveau 4 of 5) groter dan bij de deeltijders. De verschillen zijn het grootst in het Verenigd Koninkrijk en Zweden en het kleinst in Frankrijk en Spanje (figuur 3.3). Deeltijdwerk is dus kennelijk overal nadelig voor de carrière en gezien de feiten bieden Zweden en Nederland geen relatief rooskleurig beeld.

Figuur 3.3

Aandeel deeltijders en voltijders per functieniveau, werkenden van 15-64 jaar, 2005^a
(in procenten)



Als we vervolgens kijken naar de inschatting van de promotiekansen in de verschillende landen (tabel 3.6) dan valt vooral voormalig West-Duitsland in negatieve zin op. Zowel onder de managers als onder de werknemers heerst veel pessimisme over de promotiekansen van deeltijdwerknemers. Overigens zijn in alle landen de inschattingen van de werknemers somberder dan die van het management. In Spanje zijn de verschillen tussen managers en werknemers het kleinst. Het aandeel dat deeltijdwerk ongunstig acht voor de promotiekansen is hier gemiddeld genomen eveneens het kleinst.

Tabel 3.6

Aandeel managers en werknemers^a dat de promotieperspectieven van deeltijders slechter inschat dan die van voltijdwerknemers (in procenten)

	management	werknemers
Nederland	30	50
Verenigd Koninkrijk	20	59
West-Duitsland	44	61
Oost-Duitsland	21	40
Zweden	26	46
Frankrijk	26	44
Spanje	22	27

a Hierbij is geen onderscheid gemaakt naar studenten.

Bron: Eurofound (ESWT'04/'05)¹¹

Deze paar indicaties van de arbeidsmarktpositie van deeltijders in een aantal Europese landen geven geen duidelijk antwoord op de vraag of deeltijdwerknemers in het ene land nu beter af zijn dan in het andere. Om daar beter zicht op te krijgen is een meer uitgebreide analyse nodig, waarbij ook andere aspecten worden bestudeerd.

Tijdens (2002) heeft een artikel geschreven dat meer zicht biedt op de vraag of in landen waar deeltijdwerk vooral is gegroeid onder invloed van beleid van werkgevers, de positie van deeltijders op de arbeidsmarkt slechter is. Daar waar deeltijdwerk vooral is ontstaan om arbeid flexibel te kunnen inzetten, zou men verwachten dat deeltijders (meer dan voltijders) baankenmerken hebben zoals: relatief veel klantcontacten, een werktempo dat sterker afhangt van de vraag van klanten, vaker onregelmatig werk verrichten of op ongunstige tijden werken, en vaker te maken hebben met vaste werktijden. Tijdens duidt zo'n situatie aan met de term *optimal staffing regime*. Als deeltijdwerk vooral is ontstaan om goedkope arbeidskrachten te creëren, valt te verwachten dat deeltijders vaak een lager uurloon verdienen, minder baanzekerheid hebben en onder slechtere omstandigheden werken dan voltijders. Tijdens noemt zo'n situatie het *secondary labor market regime*. Zij heeft de relatie tussen de beide regimes en de baankenmerken van deeltijdwerkers voor een groot aantal Europese landen onderzocht. Wij presenteren hier alleen de bevindingen voor de zes landen die in ons hoofdstuk centraal staan.

Een blik op de uitkomsten leert wederom dat het beeld niet eenduidig is (tabel 3.7). Er is geen enkel land waar deeltijders op alle fronten slechtere baankenmerken hebben dan voltijders. Het meest is dit nog het geval in Spanje. Deeltijders hebben daar relatief vaak minder gunstige baankenmerken dan voltijders; soms is er geen verschil. In Nederland, het Verenigd Koninkrijk, Zweden en Frankrijk zijn de baankenmerken van deeltijders deels beter, deels slechter en soms gelijk aan die van voltijders. Uitgaande van een gewenste gelijkheid tussen mensen met een deeltijd- en mensen met een voltijd baan is alleen in voormalig West-Duitsland het beeld roos-

kleurig. Daar bestaan nauwelijks verschillen tussen de baankenmerken van beide groepen werkers.

Tabel 3.7

Baankenmerken van deeltijdwerkers in zes landen vergeleken met die van voltijders^a

	voormalig					
	Nederland	Verenigd Koninkrijk	West-Duitsland	Zweden	Frankrijk	Spanje
optimal staffing regime^b						
werk afhankelijk van klanten	+	0	0	0	++	0
werk op ongunstige tijden	-/+	-/+	0	+	-	-
geen flexibiliteit in werktijden	-	-	0	-	--	--
secondary labor market regime^c						
slechte salariering	--	+/-	-	-	0	-
baanonzekerheid	0	+	0	+/-	+	-
slechte arbeidsomstandigheden	0	0	0	0	0	0

a De significante effecten zijn weergegeven door middel van de volgende tekens:

++ op twee variabelen een positief effect (dit komt dus vaker voor bij deeltijders dan bij voltijders).

+ op één variabele een positief effect

0 op geen van de variabelen een effect

- op één variabele een negatief effect

-- op twee variabelen een negatief effect

-/+ op één variabele een positief en op één variabele een negatief effect

b Dit regime is vertaald in drie dimensies, die door middel van respectievelijk drie, vier en drie variabelen zijn gemeten.

c Dit regime is eveneens vertaald in drie dimensies, die gemeten zijn met behulp van respectievelijk vier, drie en één variabele.

Bron: Tijdens (2002)

3.6 Ten slotte

De arbeidsdeelname van vrouwen is in de afgelopen decennia sterk toegenomen. Dat geldt voor heel Europa, maar voor Nederland geldt het sterker dan voor andere Europese landen. Het Centraal Planbureau (CPB) verwacht dat die ontwikkeling in ons land de komende jaren zal doorzetten, waarbij overigens het groeitempo wel wat zal afnemen (Euwals et al. 2007). Die groei is hier gepaard gegaan met een sterke toename van het aandeel vrouwen dat in deeltijd werkt. In 1985 was dat nog 54%, in 2006 74%. Hoewel ook in andere landen deeltijdwerk veel voorkomt bij vrouwen, is het aandeel deeltijders niet overal (even hard) gestegen. Alleen in Duitsland is het onder vrouwen eveneens anderhalf keer zo groot geworden. De toename in Frankrijk en Spanje is meer bescheiden. In het Verenigd Koninkrijk is het aandeel deeltijders gelijk gebleven en in Zweden is het zelfs afgenomen.

De toename en het veelvuldig voorkomen van deeltijdwerk in Nederland is niet het gevolg van overheidsbeleid (zie ook hoofdstuk 2). De Nederlandse overheid is weliswaar vanaf de tweede helft van de jaren tachtig actief geweest met het wegnemen van

belemmeringen voor deeltijdwerk, maar ook vóór die tijd kwam deeltijdwerk hier al veel voor. Dat het aandeel deeltijders onder de werkende vrouwen is gestegen is vermoedelijk echter wel het gevolg van onder meer het ondersteunende beleid vanuit de overheid. Het enige andere land waar de overheid een expliciet beleid heeft gevoerd om deeltijdwerk te bevorderen is Zweden, maar het aandeel deeltijders is daar de afgelopen decennia wat afgenomen. Het zeer substantiële beleid om arbeid en zorg te combineren heeft er waarschijnlijk toe bijgedragen dat de wens en de noodzaak voor vrouwen om in deeltijd te werken in Zweden kleiner zijn dan in Nederland en vrouwen er relatief vaak voltijds werken.

In het Verenigd Koninkrijk, Duitsland, Frankrijk en Spanje heeft de overheid deeltijdwerk met name aantrekkelijk gemaakt voor werkgevers. In Duitsland, Spanje en in mindere mate ook in Frankrijk is dit gepaard gegaan met een toename van het aandeel deeltijders onder werkende vrouwen, in het Verenigd Koninkrijk echter niet.

Ondanks het relatief grote aandeel van deeltijdwerk in Nederland, is de positie van deeltijders in ons land niet duidelijk beter dan in de vijf andere bestudeerde landen. Mensen met een deeltijd baan werken hier niet vaker in hogere functies dan in andere landen, de promotieperspectieven zijn evenmin beter. Hoewel in Nederland de arbeidsvoorwaarden van deeltijders meestal beter zijn dan in de andere vijf landen (zie tabel 3.4), zijn de gevolgen voor de carrière net zo ongunstig. Dat er in Nederland veel meer vrouwen in deeltijd werken ligt dus niet aan een gunstiger arbeidsmarkt-perspectief voor deeltijders. Waarschijnlijker is dat de wens om in deeltijd te werken hier makkelijker kan worden gerealiseerd. Of dat als een voorsprong of een achterstand in het emancipatieproces moet worden geïnterpreteerd is nog maar de vraag.

Noten

- 1 De cijfers van Zweden hebben betrekking op 1998, die van de andere landen op 2000.
- 2 Begin jaren negentig daalde de arbeidsdeelname van vrouwen als gevolg van een economische recessie.
- 3 In Directive 97/81/EC worden algemene minimale eisen genoemd waaraan deeltijdwerk moet voldoen, maar tegelijkertijd wordt benadrukt dat de omstandigheden tussen lidstaten verschillen en dat de nationale situatie om specifieke wetgeving kan vragen. Ook wordt lidstaten de mogelijkheid geboden om toegang tot voorzieningen aan een minimale diensttijd of aan een minimaal salaris te verbinden en om mensen met een tijdelijk deeltijdcontract uit te sluiten van voorzieningen (EC 1997).
- 4 Informatie verkregen via C. Fagan.
- 5 www.direct.gov.uk/en/MoneyTaxAndBenefits/Taxes/BeginnersGuideToTax/DG_4015904
- 6 www.dti.gov.uk/employment/employment-legislation/employment-guidance/page18479.html#3_6
- 7 Eigen berekeningen op basis van de Labour Force Survey 2005.
- 8 In Zweden werd al in 1974 een betaald ouderschapsverlof van 6 maanden ingevoerd (tegen 90% van het loon).
- 9 De wet behelst implementatie van de EU-richtlijn over deeltijdwerk (97/81/EC). Voorafgaand vond een langdurend debat plaats over de vraag of de richtlijn wellicht via cao's kon worden ingevoerd, maar de sociale partners werden het daarover niet eens (www.eurofound.europa.eu/eiro/2002/08/inbrief/seo208102n.htm).
- 10 Informatie verstrekt door J.Y. Boulin (3 maart 2007).
- 11 De European Foundation for the Improvement of Working and Living Conditions (Eurofound) heeft in 2004 en 2005 een survey uitgevoerd (Establishment Survey on Working Time and Work-Life Balance (ESWT)) in 21 landen, waarbij in meer dan 21.000 bedrijven aan leidinggevenden en werknemersvertegenwoordigers vragen zijn gesteld over de indeling van werktijden en de balans tussen werk en privéleven. Hierbij lag de focus op flexibele werktijden, overwerk, deeltijdwerk, werk op ongebruikelijke uren, (zorg)verlof en (vervroegd) pensioen.

4 Drijfveren voor deeltijdwerk: wat vrouwen willen en wensen

Mariëlle Cloïn

4.1 Inleiding

Vinden vrouwen met kleine deeltijdbanen betaald werk en financiële zelfstandigheid minder belangrijk dan vrouwen die veel werken? Hechten deeltijdwerkende vrouwen sterk aan het hebben van vrije tijd? Is dat de reden waarom zoveel vrouwen in deeltijd werken of spelen andere opvattingen en redenen een rol? In dit hoofdstuk bestuderen we de opvattingen van vrouwen in relatie tot hun arbeidsduur, gaan we in op de redenen die zij hebben om in deeltijd te werken en op de ruimte die er onder hen is om de arbeidsduur uit te breiden.

Om te beginnen kijken we of vrouwen verschillen in hun ideeën over wat belangrijk is in het leven. Zijn vrouwen die veel werken bijvoorbeeld meer gericht op carrière maken, en zijn zij ook op andere fronten ondernemende types? Kennen vrouwen die niet of weinig werken meer waarde toe aan hun gezin en andere ‘huiselijke’ waarden? Ook gaat de aandacht uit naar de opvattingen over betaald werk, het combineren en verdelen van arbeid en zorg en het belang dat men hecht aan het verdienen van een eigen inkomen.¹ Uitgangspunt is dat deze opvattingen meespelen bij beslissingen van vrouwen over hun arbeidsduur, hoewel er mogelijk ook sprake is van een wisselwerking tussen opvattingen en arbeidsdeelname: door ervaringen op de arbeidsmarkt, veranderende omstandigheden of gewenning zou men de opvattingen kunnen aanpassen. Het is kortom niet altijd duidelijk wat oorzaak en wat gevolg is.

Net zoals vrouwen verschillende opvattingen hebben is het aannemelijk dat zij niet dezelfde redenen hebben om in deeltijd te werken. Hier is echter weinig over bekend. We kijken in dit hoofdstuk naar de drijfveren van jonge en oudere vrouwen zonder kinderen, en van vrouwen die voor jonge kinderen zorgen om in deeltijd te werken. Is deeltijdwerk nu vooral een vrijwillige keuze, ingegeven door andere zaken in het leven zoals de zorg voor kinderen en andere gezinsleden, vrijetijdsbesteding en ontspanning? Of zouden veel vrouwen wel voltijds willen werken maar ervaren zij belemmeringen bij het vinden van een voltijd baan?

De beleidsinspanningen op het terrein van vrouwen en betaald werk zijn er erop gericht de gemiddelde arbeidsduur van vrouwen te verhogen (TK 2007/2008). Maar hoeveel ruimte is er bij vrouwen om de arbeidsduur uit te breiden? En waar zit die ruimte dan? Om dit in beeld te brengen kijken we naar de tevredenheid van vrouwen met hun arbeidsduur, en naar de voorwaarden waaraan moet worden voldaan om die arbeidsduur verder uit te breiden.

De gebruikte databestanden voor dit hoofdstuk zijn het Tijdsbestedingsonderzoek (TBO) en Deeltijd en vrouwen (D&V) (zie bijlage A, te vinden bij het desbetref-

fende rapport op www.scp.nl). De analyses zijn toegespitst op respondenten tussen de 18/20 en 64 jaar; voltijdstudenten zijn uitgesloten.

4.2 Waarden en opvattingen naar arbeidsduur

4.2.1 Wat men belangrijk vindt in het leven

De ‘zachte’ aspecten van het leven zoals het gezin, vriendinnen en vrienden om leuke dingen mee te doen en het bijdragen aan een betere wereld, zijn zaken die vrijwel alle vrouwen bijzonder belangrijk vinden, ongeacht of zij werken en voor hoeveel uur. Pas bij de meer ondernemende of ambitieuze zaken zoals zelfontwikkeling, talenten benutten, spanning en avontuur beleven, en carrière maken zijn er verschillen tussen de vrouwen: zij die veel uren werken vinden deze ondernemende of ambitieuze zaken doorgaans belangrijker dan vrouwen die niet werken of kleinere deeltijdbanen hebben (tabel 4.1). Opmerkelijk is dat de vrouwen met kleine banen van één tot en met elf uur per week relatief hoog scoren op zowel ‘een rustig leven’ als op de meer ondernemende zaken. Wellicht gaat het hierbij om twee duidelijk te onderscheiden groepen: degenen die waarde hechten aan rust en degenen die dat niet doen, maar bijvoorbeeld via het inkomen van de partner een ondernemend leven kunnen leiden. Vrouwen hechten het minst aan een opwindend leven en carrière maken: ongeveer een derde vindt dit belangrijk.

Tabel 4.1

Wat vindt men belangrijk in het leven? Vrouwen naar arbeidsduur en mannen totaal, 20-t64 jaar, 2005 (in procenten (heel) belangrijk)

	vrouwen						sign. ^a	totaal	mannen	
	0 uur	1-11 uur	12-19 uur	20-27 uur	28-34 uur	≥ 35 uur			totaal	sign. ^b
mijn gezin	96	100	99	97	95	93		96	94	
sociale contacten	93	100	96	97	96	97		96	94	
ontspanning, hobby's	95	100	94	95	99	96		96	92	*
iets goeds doen in deze wereld	87	91	83	86	92	85		87	79	*
mezelf ontwikkelen, talenten benutten	68	73	78	82	89	90	*	79	83	*
een rustig leven	70	84	68	63	63	60	*	67	66	
een ruim inkomen	64	82	66	63	65	72		67	77	*
veel meemaken, reizen	54	59	54	54	69	71	*	60	60	
een opwindend leven	26	43	25	33	35	46	*	33	46	*
carrière maken	16	18	28	33	43	57	*	32	46	*

a Significante verschillen tussen vrouwen naar arbeidsduur, $p < 0,05$.

b Significante verschillen tussen vrouwen en mannen op totaal, $p < 0,05$.

* Verschil is significant ($p < 0,05$).

Bron: SCP (TBO'05)

Ook bij mannen komen het gezin en sociale contacten op de eerste plaats, maar hobby's, ontspanning en goed doen zijn voor mannen minder belangrijk dan voor vrouwen. Op de ambitieuzere zaken – zoals een ruim inkomen, het ontwikkelen van talenten en carrière maken – scoren zij juist hoger.

4.2.2 Betaalde arbeid

Staan vrouwen en mannen anders tegenover betaald werk? Neemt de waarde die vrouwen hieraan toekennen toe naarmate zij meer uren werken? Vrouwen hechten van de verschillende aspecten van betaald werk het sterkst aan de waardering van collega's en de contacten die zij op het werk opdoen. Dat is gegeven de grote waarde die zij toekennen aan sociale contacten wellicht niet zo verwonderlijk. Deze waardering geldt overigens nog sterker voor mannen dan voor vrouwen. Na de aan collega's gerelateerde aspecten volgen bij vrouwen enkele andere intrinsieke motieven voor betaald werk, zoals zelfontwikkeling. Daarna geeft ruim 60% aan vooral voor het inkomen te werken en streeft iets meer dan een kwart ernaar carrière te maken. Vrouwen vinden intrinsieke kenmerken van betaald werk dus iets belangrijker dan de extrinsieke kenmerken inkomen en carrière (zie tabel 4.2).

Niet-werkende vrouwen hechten duidelijk minder aan betaald werk dan de werkende vrouwen. Vrouwen die niet of in kleine deeltijdbanen werken onderschrijven de opvattingen over betaald werk het minst vaak. Zowel de in- als extrinsieke motivatie om te werken neemt toe met de omvang van de arbeidsduur. De opvattingen van vrouwen met een grote deeltijdbaan (28-34 uur per week) of met een voltijdbaan (minstens 35 uur per week) verschillen onderling weinig, al gaan vrouwen met een voltijdbaan wat vaker voor een carrière.

Mannen zijn meer gericht op inkomen en carrière maken (vgl. Cuijpers et al. 2006), maar ook bij hen komen deze aspecten na de meer sociale en intrinsieke kanten van betaald werk.

Tabel 4.2

Opvattingen over betaalde arbeid, vrouwen naar arbeidsduur en mannen totaal, 20-64 jaar, 2005
(in procenten enigszins/helemaal mee eens)

	vrouwen						sign. ^a	totaal	mannen	
	0 uur	1-11 uur	12-19 uur	20-27 uur	28-34 uur	≥ 35 uur			totaal	sign. ^b
Ik vind het belangrijk om als collega gewaardeerd te worden	62	90	90	92	97	94	*	83	89	*
Betaalde arbeid is voor mij belangrijk vanwege de contacten met anderen	44	66	79	82	83	80	*	68	69	
Betaalde arbeid is noodzakelijk voor mijn zelfontplooiing en zelfontwikkeling	43	61	73	73	81	83	*	66	70	
Betaalde arbeid heb ik vooral voor het inkomen	48	63	55	65	65	76	*	61	81	*
Betaalde arbeid is noodzakelijk om mijn leven volledig te maken	36	47	64	66	81	82	*	60	76	*
Betaalde arbeid is voor mij belangrijk omdat ik zo een steentje bijdraag aan de maatschappij	37	48	52	71	74	69	*	57	61	
Ik wil carrière maken	20	13	20	23	33	50	*	27	44	*

a Significante verschillen tussen vrouwen naar arbeidsduur, $p < 0,05$.
b Significante verschillen tussen vrouwen en mannen op totaal, $p < 0,05$.
* Verschil is significant ($p < 0,05$).

Bron: SCP (TBO'05)

4.2.3 Inkomen en financiële zelfstandigheid

Het vergroten van de economische zelfstandigheid van vrouwen is een belangrijk doel in het emancipatiebeleid. Over het belang dat vrouwen zelf hechten aan het verdienen van geld en aan financiële onafhankelijkheid is echter weinig bekend. Uit tabel 4.3 blijkt dat vrouwen het niet zozeer belangrijk vinden om veel geld te verdienen, maar veeleer willen bijdragen aan de financiële armslag van het gezin (vgl. Hooghiemstra 2000); dit geldt vooral voor degenen met een parttimebaan. Het lijkt er op dat vrouwen het niet gepast vinden (veel) geld te verdienen voor zichzelf, maar wel voor het gezin.

Financiële onafhankelijkheid vindt twee derde van de vrouwen belangrijk en het belang dat zij hieraan hechten neemt toe met het aantal gewerkte uren. Hetzelfde geldt - zij het in iets mindere mate - voor de wens om veel geld te verdienen. Opvallend is dat ruim de helft van de niet of weinig uren werkende vrouwen aan financiële

onafhankelijkheid hecht, terwijl zij dat volgens de beleidsdefinitie vaak niet zijn (als criterium voor financiële zelfstandigheid geldt een eigen inkomen van minstens 70% van het minimumloon). Waarschijnlijk gaat het vrouwen niet zozeer om de hoogte van hun inkomen, maar om het principe dat zij een eigen inkomen hebben. De antwoorden op de stelling over de financiële noodzaak om te werken hangen waarschijnlijk samen met het uitgavenpatroon waaraan men gewend is en financiële verplichtingen zoals een hypotheek: de financiële noodzaak om te werken is onder de niet-werkende vrouwen het minst groot, terwijl veel vrouwen die meer dan 28 uur per week werken aangeven wel te moeten omdat zij en hun gezinnen anders financieel niet zouden rondkomen.

Mannen hebben meer op met geld verdienen dan vrouwen; dit geldt voor alle in tabel 4.3 genoemde stellingen, dus voor de financiële zorg voor het gezin, de financiële onafhankelijkheid, de noodzaak om rond te komen en de ambitie om veel te verdienen.

Tabel 4.3

Opvattingen over financiën en financiële zelfstandigheid, vrouwen naar arbeidsduur en mannen totaal, 20-64 jaar, 2005 (in procenten enigszins/helemaal mee eens)

	vrouwen						sign. ^a	totaal	mannen	
	0 uur	1-11 uur	12-19 uur	20-27 uur	28-34 uur	≥ 35 uur			totaal	sign. ^b
Ik vind het belangrijk te zorgen dat mijn gezin het financieel goed heeft	61	84	80	84	82	77	*	75	90	*
Ik vind het belangrijk mijn eigen geld te verdienen en niet financieel afhankelijk te zijn van anderen	47	56	61	73	84	91	*	67	89	*
Ik moet wel werken anders redder we het financieel niet	17	30	23	41	56	54	*	35	76	*
Ik vind het belangrijk veel geld te verdienen	26	29	19	20	35	36	*	28	49	*

a Significante verschillen tussen vrouwen naar arbeidsduur, $p < 0,05$.

b Significante verschillen tussen vrouwen en mannen op totaal, $p < 0,05$.

* Verschil is significant ($p < 0,05$).

Bron: SCP (TBO'05)

4.2.4 Taak- en rolverdeling tussen man en vrouw

Vrouwen zijn niet zozeer van mening dat beide seksen precies evenveel moeten werken, maar ruim de helft vindt wel dat mannen uren zouden moeten minderen na de komst van een kind. Bijna de helft is bovendien voorstander van een gelijke

verdeling van de taken in huis. Het idee dat vrouwen het beste kunnen zorgen voor huis en gezin en mannen voor het geld, spreekt een minderheid van de vrouwen aan (tabel 4.4).

Tabel 4.4

Opvattingen over de taak- en rolverdeling, vrouwen naar arbeidsduur en mannen totaal, 20-64 jaar, 2005 (in procenten enigszins/helemaal mee eens)

	vrouwen						sign. ^a	totaal	mannen	
	0 uur	1-11 uur	12-19 uur	20-27 uur	28-34 uur	≥ 35 uur			totaal	sign. ^b
Mannen zouden minder moeten gaan werken na de geboorte van kinderen	44	37	54	56	62	55	*	51	49	
Mannen zouden de helft van het huishoudelijk werk moeten doen	34	27	40	47	54	63	*	45	41	*
Mannen en vrouwen moeten allebei evenveel uren werken	21	22	20	31	37	39	*	28	24	
Als slechts één van de ouders een baan kan hebben, dan zou dit de man moeten zijn	29	39	33	17	9	12	*	22	26	
Thuis zorgen voor kinderen is voor de meeste vrouwen een aantrekkelijk alternatief voor een niet zo leuke baan	38	29	27	27	29	32		32	35	
Een vrouw is geschikter voor het opvoeden van kleine kinderen dan een man	46	42	33	25	16	23	*	32	50	*
Over het algemeen hebben mannen een sterkere binding met het werk dan vrouwen	44	42	43	35	34	27	*	37	39	

a Significante verschillen tussen vrouwen naar arbeidsduur, $p < 0,05$.

b Significante verschillen tussen vrouwen en mannen op totaal, $p < 0,05$.

* Verschil is significant ($p < 0,05$).

Bron: SCP (TBO'05)

Vrouwen die niet werken en (in iets mindere mate) vrouwen met een kleine deeltijdbaan van 1-11 uur per week hebben over het algemeen traditionelere opvattingen over de taak- en rolverdeling dan vrouwen die meer uren werken. De groep met een baan van 12-19 uur per week zit daartussenin en sluit de ene keer wat meer aan bij degenen die minder werken, en de andere keer wat meer bij degenen die meer uren werken. Hun opvattingen laten dus een wat gemêleerd beeld zien. De vrouwen met een arbeidsduur van 20 uur of meer per week stemmen meestal in met een gelijke taakverdeling en vinden dat verschillende taken net zo goed door mannen kunnen

worden gedaan als door vrouwen; het is echter niet altijd zo dat voltijds werkende vrouwen het modernst zijn.

De opvattingen van mannen en vrouwen over de taakverdeling ontlopen elkaar niet zo veel. Uitzondering is dat mannen wat minder zien in een gelijke verdeling van huishoudelijke taken dan vrouwen, en dat zij beduidend vaker vinden dat vrouwen beter in staat zijn om kinderen op te voeden: de helft van de mannen is het met deze stelling eens, tegenover een derde van de vrouwen (vgl. Cloin en Hermans 2006: 127).

4.2.5 *Arbeidsoriëntatie is het meest van belang voor de arbeidsduur van vrouwen*
Tot nu toe is gebleken hoe verschillende opvattingen en waarden samenhangen met de arbeidsduur van vrouwen. De vraag is nu welke opvatting(en) het sterkst gerelateerd zijn aan de arbeidsduur.² Is het voor vrouwen vooral belangrijk wat zij van betaald werk vinden, of spelen financiën en ideeën over de taakverdeling of andere zaken in het leven hierbij een belangrijke rol? Om hier iets over te kunnen zeggen zijn de waarden en opvattingen door middel van een factoranalyse teruggebracht tot een aantal schalen: vier schalen met opvattingen (betaalde arbeid, financiën, taakverdeling en rolverdeling) en één schaal met waarden (ondernemende levensdomeinen). De waarden die te maken hebben met het gezin, met sociale contacten, ontspanning en hobby's, en met een rustig leven vormden geen schaal en zijn daarom niet in de analyse meegenomen.

De 'ondernemende' schaal omvat de items carrière maken, zelfontwikkeling en talenten benutten, een ruim inkomen, een opwindend leven en goeddoen in de wereld (cronbach's alpha = 0,65). De schaal 'betaalde arbeid' groepeerde zes stellingen over betaald werk (§ 4.2.2), over de sociale aspecten (het gewaardeerd worden als collega, sociale contacten op het werk), zelfontplooiings- en ontwikkelingsmogelijkheden en de bijdrage aan de maatschappij. De cronbach's alpha van deze schaal is 0,83. De 'rolverdelingsschaal' groepeerde vier stellingen over de verantwoordelijkheid van vrouwen binnen het huishouden en het gezin en over die van mannen op de arbeidsmarkt. De cronbach's alpha van deze schaal van 0,64. De volgende schaal meet de financiële oriëntatie van vrouwen en omvat de vijf stellingen over financiële zelfstandigheid, de ambities om veel geld te verdienen, in hoeverre zij aan het huishoudinkomen willen of moeten bijdragen en in hoeverre zij vinden dat betaald werk alleen dient om geld te verdienen. De cronbach's alpha van deze schaal is 0,73. De 'taakverdelingsschaal' omvat drie stellingen over de taakverdeling tussen vrouwen en mannen (gelijke verdeling van betaald werk en huishoudelijke taken, en deeltijdwerk van mannen na de komst van een kind) en heeft een cronbach's alpha van 0,73.

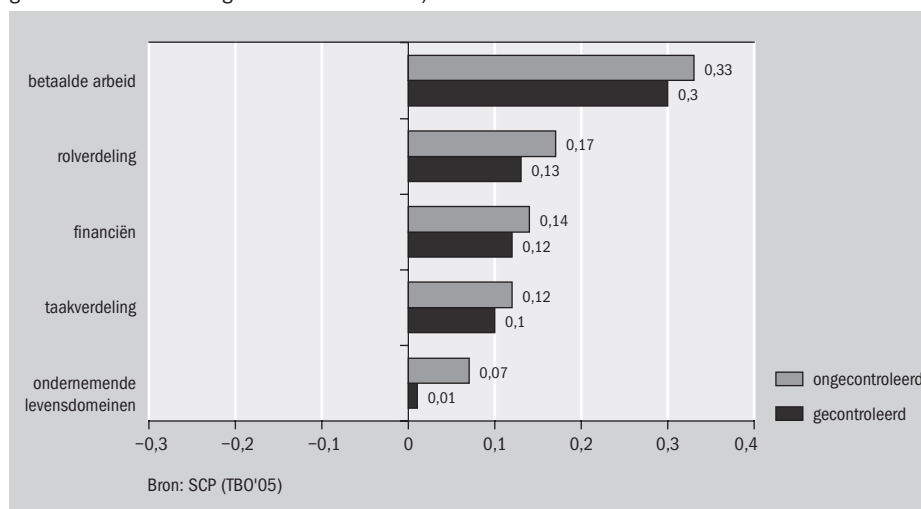
In figuur 4.1 staat het effect van deze schalen op de wekelijkse arbeidsduur van vrouwen weergegeven (hier beschouwd van 0 tot en met 40 uur per week). Dit zijn de resultaten van een multivariate analyse³ waarbij is gecontroleerd voor de effecten van de andere variabelen, zodat het unieke effect van de respectievelijke opvatting en waarde overblijft. In eerste instantie zijn alleen de opvattingen en waarden in de analyse meegenomen (de lichtgekleurde bovenste staven), vervolgens is rekening

gehouden met enkele persoonskenmerken zoals opleiding (laag, middelbaar, hoog), levensfase (jonger dan 40 jaar zonder kinderen, met minderjarige kinderen en ouder dan 40 jaar) en aanwezigheid van een partner. In hoofdstuk 3 werd immers geconstateerd dat de arbeidsduur van vrouwen verschilt naar deze persoons- en huishoudkenmerken. De effecten waarbij voor deze kenmerken is gecontroleerd staan weergegeven in de donkergekleurde onderste staven.

Figuur 4.1 laat zien dat de opvattingen van vrouwen over betaalde arbeid relatief de meeste invloed hebben op de arbeidsduur (de grootste gestandaardiseerde regressiecoëfficiënt van 0,33). Ook als rekening wordt gehouden met allerlei andere kenmerken die de opvattingen of de arbeidsduur zouden kunnen beïnvloeden, heeft de opvatting over betaald werk het grootste significante effect. De opvattingen over inkomen en financiële zelfstandigheid en over de rol- en taakverdeling hebben alle drie een kleiner positief significant effect van rond de 0,15. Deze beïnvloeden dus ook de arbeidsduur van vrouwen, maar minder dan wat men van betaald werk vindt.

Figuur 4.1

Invloed van opvattingen en ondernemende waarde op de arbeidsduur van vrouwen (uitgedrukt in gestandaardiseerde regressie-coëfficiënten)



De 'ondernemende' waarde heeft het kleinste effect: vrouwen die veel belang hechten aan de meer ondernemende levensdomeinen zoals een spannend leven en carrière maken, werken doorgaans meer uur per week dan vrouwen die daar juist minder aan hechten. Dit effect blijkt echter niet langer significant als rekening wordt gehouden met andere kenmerken: blijkbaar verschillen lager en hoger opgeleide vrouwen of jongere en oudere vrouwen dusdanig van elkaar als het gaat om deze waarde, dat die niet langer verschillen in arbeidsduur tussen vrouwen verklaart. Dit geldt wel voor de opvattingen en dan met name voor de opvatting over betaalde arbeid.

4.3 Redenen om in deeltijd te werken

Waarom werken vrouwen in deeltijd? Deze vraag is in een speciaal voor dit onderzoeksrapport gehouden enquête (D&V'o8 bestand, zie bijlage B4) voorgelegd aan vrouwen die tussen de 1 en 35 uur per week werken. Uiteraard kunnen meerdere zaken tegelijkertijd een rol spelen. Daarom konden vrouwen naast belangrijke ook minder belangrijke redenen aangeven. Ook zijn in verschillende levensfasen wellicht andere redenen relevant. Daarom maken we onderscheid tussen jonge vrouwen zonder kinderen, moeders met kinderen tot 13 jaar en vrouwen ouder dan 40 jaar zonder (jonge) kinderen. Vervolgens gaat de aandacht uit naar verschillen in de wekelijkse arbeidsduur, zodat duidelijk wordt of vrouwen met kleine deeltijdbanen andere redenen hebben om in deeltijd werken dan vrouwen met grotere banen.

Tabel 4.5 laat zien dat de vier meest genoemde belangrijke redenen om in deeltijd te werken respectievelijk zijn:

- 1 het zelf willen zorgen voor de kinderen (38%);
- 2 het huishouden (21%);
- 3 tijd voor jezelf (17%); en
- 4 tijd voor sociale contacten of hobby's (13%).

Dit zijn tevens de meest genoemde redenen die op de achtergrond meespelen. Veel vrouwen werken dus in deeltijd om zo tijd vrij te maken voor andere zaken, en deze extra (vrije) tijd weegt kennelijk op tegen het feit dat een deeltijd baan minder inkomen oplevert. Het komt echter nauwelijks voor dat vrouwen zeggen in deeltijd te werken omdat ze geen voltijd baan kunnen vinden; dit geldt voor 3% van de totale groep en voor 9% van de jonge vrouwen zonder kinderen.

Vrouwen in verschillende levensfasen hebben wel verschillende redenen om in deeltijd te werken: het zorgen voor de kinderen is voor vrouwen met jonge kinderen verreweg de meest belangrijke reden om in deeltijd te werken. Meestal willen zij zelf voor de kinderen zorgen (77%) en lijkt deeltijdwerk dus een bewuste strategie om betaald werk en kinderen te kunnen combineren. Slechts 8% van de moeders werkt liever voltijds, maar krijgt de zorg voor de kinderen niet geregeld (er is geen kinderopvang mogelijk of de partner kan niet voor de kinderen zorgen terwijl de vrouw werkt). In alle levensfasen zien vrouwen – ongeacht of zij jong of oud zijn en al dan niet jonge kinderen hebben – het huishouden in ongeveer even belangrijke mate als reden om in deeltijd te werken. Tijd voor ontspanning en tijd om iets voor zichzelf te doen is voor de moeders minder belangrijk dan voor de overige vrouwen.

Tabel 4.5

Belangrijke en minder belangrijke redenen om in deeltijd te werken, vrouwen met een arbeidsduur van 1-35 uur per week, naar levensfase (in procenten)

	vrouwen < 40 jaar zonder kinderen		vrouwen vv. jongste kind 0-13 jaar		vrouwen ≥ 40 jaar zonder (jonge) kinderen		totaal	
	belangrijk	speelt mee	belangrijk	speelt mee	belangrijk	speelt mee	belangrijk	speelt mee
Ik werk in deeltijd omdat ik zelf voor mijn kinderen wil zorgen	.	.	77	19	10	16	38	15
Ik werk in deeltijd om tijd te hebben voor mijn huishouden, boodschappen en andere klussen	19	46	22	48	21	47	21	47
Ik werk in deeltijd om tijd te hebben voor mezelf	19	58	13	41	20	49	17	47
Ik werk in deeltijd om tijd te hebben voor mijn hobby's, sport of sociale contacten	14	46	12	36	15	44	13	41
Mijn gezondheid staat een volledige baan in de weg	7	10	7	8	16	17	11	12
Ik werk in deeltijd om tijd te hebben voor een opleiding of cursus naast mijn werk	34	12	2	7	2	6	6	7
Ik zou graag voltijds willen werken, maar kan de zorg voor mijn kinderen niet anders regelen	.	.	8	18	1	2	4	9
Ik werk in deeltijd om tijd te hebben voor de zorg voor mijn ouders (andere hulpbehoevende naasten ^a)	3	10	3	8	4	13	4	11
Ik werk in deeltijd om tijd te hebben voor vrijwilligerswerk	.	7	3	14	4	12	3	12
Ik zou graag voltijds willen werken, maar kan geen volledige baan vinden	9	7	1	4	4	6	3	4
Ik bouw mijn werk geleidelijk af tot mijn pensioen	.	2	.	8	2	9	1	5
n	n = 62		n = 197		n = 212		n = 471	

a Uitgezonderd jonge kinderen.

Bron: SCP (D&V'08)

Voor vrouwen zonder kinderen - of voor hen die uit de kleine kinderen zijn - vormt kinderopvang logischerwijs niet of nauwelijks een reden voor deeltijdwerk. Andere redenen die een voltijdbaan in de weg staan, zijn de gezondheid (vooral bij oudere vrouwen) en een cursus of opleiding die men naast het werk volgt (vooral de jongere vrouwen, exclusief voltijdstudenten). Een klein aandeel vrouwen werkt in deeltijd

vanwege mantelzorg of vrijwilligerswerk en enkele (oudere) vrouwen geven aan de periode tot het pensioen te overbruggen.

De volgende vraag is of vrouwen met kleine deeltijdbanen andere redenen opgeven om in deeltijd te werken dan vrouwen met grotere deeltijdbanen. Uit tabel 4.6 blijkt dat dit nauwelijks het geval is. Alleen voor werkende vrouwen met een grote deeltijdbaan van 28 tot 34 uur per week is het willen zorgen voor de kinderen wat minder belangrijk dan voor vrouwen die minder werken. Waarschijnlijk komt dit doordat maar weinig moeders met (minderjarige) kinderen een omvangrijke deeltijdbaan hebben (vgl. Portegijs et al. 2006). Ook de redenen die meespelen bij het in deeltijd werken verschillen amper naar arbeidsduur (niet in tabel). Dus ongeacht of een vrouw nu een of vier dagen werkt, tijd voor het huishouden en tijd voor zichzelf, voor hobby's en voor anderen, het is allemaal in min of meer dezelfde mate een reden om in deeltijd te werken. Wellicht hebben vrouwen verschillende percepties over hoeveel tijd 'genoeg' is of stapelen zij de redenen op (m.a.w. ze willen tijd voor het huishouden én tijd voor zichzelf én tijd voor een opleiding of vrijwilligers werk, enz.). De redenen waarom vrouwen een deeltijdbaan hebben vormen echter geen directe verklaring voor de diversiteit tussen de deeltijdcategorieën. Ook op basis van andere kenmerken, zoals de opvattingen, het opleidingsniveau en de levensfase waarin vrouwen zich bevinden blijkt het moeilijk om een aantal duidelijk afgebakende typen (in deeltijd) werkende vrouwen te onderscheiden (zie Dijkgraaf en Cloïn 2008).

Tabel 4.6

Belangrijke redenen voor vrouwen om in deeltijd te werken, naar arbeidsduur (1-35 uur per week) (in procenten; n = 471)

	1-11 uur	12-19 uur	20-27 uur	28-34 uur	sign.	totaal
Ik werk in deeltijd omdat ik zelf voor mijn kinderen wil zorgen	47	47	41	15	*	38
Ik werk in deeltijd om tijd te hebben voor mijn huishouden, boodschappen en andere klussen	20	18	24	22		21
Ik werk in deeltijd om tijd te hebben voor mezelf	20	14	15	21		17
Ik werk in deeltijd om tijd te hebben voor mijn hobby's, sport of sociale contacten	17	11	14	13		13
Mijn gezondheid staat een volledige baan in de weg	13	8	14	8		11
Ik werk in deeltijd om tijd te hebben voor een opleiding of cursus naast mijn werk	8	4	4	9		6

Tabel 4.6 (vervolg)

	1-11 uur	12-19 uur	20-27 uur	28-34 uur	sign.	totaal
Ik zou graag voltijds willen werken, maar kan de zorg voor mijn kinderen niet anders regelen	5	6	2	4		4
Ik werk in deeltijd om tijd te hebben voor de zorg voor mijn ouders of andere hulpbehoevende naasten ^a	3	6	4	2		4
Ik werk in deeltijd om tijd te hebben voor vrijwilligerswerk	5	3	2	3		3
Ik zou graag voltijds willen werken, maar kan geen volledige baan vinden	4	4	2	3		3
Ik bouw mijn werk geleidelijk af tot mijn pensioen	5	3	0	1		1

a Uitgezonderd jonge kinderen.

* Verschil is significant ($p < 0,05$).

Bron: SCP (D&V'08)

4.4 Het draagvlak onder vrouwen om de arbeidsduur uit te breiden

Relatief weinig vrouwen werken in deeltijd omdat zij geen voltijd baan kunnen vinden. Dat betekent echter niet dat er bij vrouwen helemaal geen animo is om de arbeidsduur uit te breiden (vgl. Baaijens 2005). Van degenen met een kleine deeltijd baan zou ruim twee derde meer uren willen werken (tabel 4.7), maar deze wens neemt af naarmate de arbeidsduur toeneemt. De grootste veranderingswens doet zich voor onder de niet-werkende vrouwen: ruim zeven op de tien geeft aan *wel* te willen werken. In totaal wil 42% van de vrouwen gaan werken of de wekelijkse arbeidsduur uitbreiden. Nog eens 20% wil juist minder werken. Vrouwen willen globaal gezegd dus wat vaker meer dan minder uren werken en 38% van hen wil de huidige arbeidsduur niet veranderen. Samenvattend lijkt de voorkeur van vrouwen uit te gaan naar een middelgrote deeltijd baan van 20-27 uur per week (vgl. Fourage et al. 2006; Mol 2008; Van Echtelt en Hoff 2008).

Tabel 4.7

Aandeel vrouwen dat meer, respectievelijk minder wil werken of geen verandering in de huidige arbeidsdeelname wil (in procenten; $n = 1035$)

	0 uur	1-11 uur	12-19 uur	20-27 uur	28-34 uur	35-40 uur	totaal
Ik wil (meer uren) werken.	72	68	47	22	18	3	42
Ik wil minder uren werken.	.	5	7	22	41	56	20
Ik wil geen verandering in arbeidsduur.	28	26	46	56	41	41	38

Bron: SCP (D&V'08)

Deze voorkeur voor een middelgrote deeltijdbaan van 20-27 uur per week blijkt eveneens als de feitelijke arbeidsduur wordt afgezet tegen de gewenste arbeidsduur.⁴ De vrouwen die 20-27 uur per week werken zijn het meest tevreden met hun arbeidsduur (73%), gevolgd door vrouwen met een arbeidsduur van 28-34 uur per week en vrouwen met een voltijdbaan. Het minst tevreden zijn de vrouwen die minder dan 20 uur per week werken of helemaal geen betaalde baan hebben (tabel 4.8).

Als alle vrouwen hun voorkeur met betrekking tot de arbeidsduur zouden realiseren zou het aandeel deeltijders verder toenemen en het aandeel niet-werkenden sterk verminderen. Het aandeel vrouwen met een voltijdbaan zou per saldo niet veranderen. De laatste decennia is deze ontwikkeling in toenemende mate zichtbaar (Bosch et al. 2008; Portegijs en Keuzenkamp 2008) en lijkt zij gegeven de huidige voorkeuren van vrouwen voorlopig nog niet op haar retour.

De ruime meerderheid van de vrouwen (70%) geeft dus de voorkeur aan een deeltijdbaan. Bij gerealiseerde voorkeuren zou vooral het aandeel vrouwen met een baan tussen de 20 en 27 uur per week sterk toenemen van 16% naar 29%. Ook banen van 28-34 uur per week zijn relatief in trek: het aandeel vrouwen met een grote deeltijdbaan zou van 11% toenemen tot 19%. Het aandeel niet-werkende vrouwen zou afnemen van 35% naar 11%.

Tabel 4.8

Wensen van vrouwen ten aanzien van de arbeidsduur (in procenten; n = 1035)

werkelijke arbeidsduur	gewenste arbeidsduur						totaal
	0 uur	1-11 uur	12-19 uur	20-27 uur	28-34 uur	35-40 uur	
0 uur	28^a	11	13	23	11	14	35
1-11 uur	3	45	22	22	6	3	7
12-19 uur	2	3	54	34	4	4	12
20-27 uur	1	1	8	73	14	3	16
28-34 uur	3	0	2	27	55	14	11
35-40 uur	0	0	1	7	31	61	19
totaal (n = 1035)	11	8	14	29	19	19	100

a Leesvoorbeeld: van de niet-werkende vrouwen is 28% tevreden over de huidige situatie, 11% zou graag een baan willen van 1-11 uur per week, 13% een baan van 12-19 uur per week, 23% een baan van 20-27 uur per week en 11%, respectievelijk 14% een baan van 28-34 uur, respectievelijk 35-40 uur per week.

Bron: SCP (D&V'08)

De meeste vrouwen werken zelf graag in deeltijd, maar hoe zit het met de arbeidsduur van hun partner? Willen zij het liefst dat hij voltijds werkt, of vinden zij deeltijdwerk ook voor hem ideaal? Veel vrouwen geven voor hun partner de voorkeur aan een voltijd- of een grote deeltijdbaan (tabel 4.9). Het type 'beiden deeltijd' staat op

de eerste plaats. Niet alleen zijn vrouwen die deze verdeling hebben met hun partner het vaakst tevreden, ook veel vrouwen met een andere arbeidsverdeling vinden dit ideaal: in totaal spreekt een kwart van de vrouwen de voorkeur uit voor het tweemaal-deeltijd-model, terwijl slechts 6% een dergelijke verdeling in de praktijk heeft gerealiseerd.⁵ Op de tweede plaats van meest ideale arbeidsverdelingen staat het net-iets-meer-dan-anderhalffmodel (vrouw 20-27 uur, man voltijds). Dit is zowel een redelijk gewilde (20%), als een redelijk vaak gerealiseerde arbeidsverdeling (15%). Opvallend is dat het kostwinnerstype (hij werkt, zij niet) onder vrouwen niet zo populair is. Ruim een kwart van de vrouwen bevindt zich in die situatie, terwijl slechts 9% een dergelijke verdeling wenst.

Tabel 4.9

Wensen van vrouwen met een partner ten aanzien van de arbeidsverdeling met de partner (in procenten; n = 1035)

werkelijke arbeidsverdeling	wenselijke arbeidsverdeling									totaal
	beiden niet-werkzaam	een-verdiener (man)	een-verdiener (vrouw)	beiden deeltijd	man voltijd, vrouw 1-11 uur	man voltijd, vrouw 12-19 uur	man voltijd, vrouw 20-27 uur	man voltijd, vrouw 28-34 uur	beiden voltijd	
beiden niet-werkzaam	33^a	15	13	23	0	1	6	1	7	9
eenverdiener (man)	1	25	1	21	6	14	14	7	13	26
eenverdiener (vrouw)	4	0	48	23	2	0	10	4	8	6
beiden deeltijd	0	0	0	84	0	2	11	2	0	6
man voltijd, vrouw 1-11 uur	0	2	0	14	37	22	18	4	4	7
man voltijd, vrouw 12-19 uur	0	2	0	12	1	52	29	1	2	11
man voltijd, vrouw 20-27 uur	0	2	0	22	1	9	55	9	3	15
man voltijd, vrouw 28-34 uur	0	2	0	30	0	2	24	32	10	7
beiden voltijd	0	0	0	27	0	1	5	16	51	13
totaal	3	9	4	25	4	13	20	8	13	100

a Leesvoorbeeld: als beide partners niet werken is 33% van de vrouwen tevreden met de huidige situatie, 15% wil dat de man deeltijd of voltijds werkt en zijzelf niet, 13% wil een deeltijd- of voltijd baan voor zichzelf maar niet voor de man, 23% wil dat beide partners in deeltijd werken, enzovoort.

Bron: SCP (D&V'08)

4.5 Voorwaarden voor (meer) uren werk

Aan welke voorwaarden moet worden voldaan voordat vrouwen de daad bij het woord voegen en daadwerkelijk voor (meer uren per week) aan de slag gaan? Omdat die voorwaarden gerelateerd kunnen zijn aan de huidige baanomvang worden ze uitgesplitst naar arbeidsduurcategorie (tabel 4.10). Het gaat hierbij alleen om de voorwaarden om *weer* of *meer* te gaan werken. De vrouwen die aangeven minder te willen werken – met 20% een aanzienlijke groep (tabel 4.7) - blijven in deze paragraaf (4.5) dus buiten beschouwing. De voorwaarden zijn bovendien vrijblijvend van aard, omdat ze door de ondervraagden alleen maar worden genoemd. Het gaat dus om het *zeggedrag* van de ondervraagden en niet over het werkelijke gedrag op het moment dat aan de voorwaarden is voldaan. Het geeft echter wel een beeld van waar vrouwen zelf de meeste ruimte zien om de arbeidsduur te verruimen.

De meest genoemde voorwaarden hebben te maken met *tijd en plaats*: vrouwen vinden het erg belangrijk om de werktijden beter af te stemmen op het privéleven; daarna komt het kunnen vinden van een baan met de gewenste uren, thuiswerken, vrij kunnen nemen om een ziek kind of ander familielid te verzorgen, en dichtbij huis werken (vgl. Cloïn en Hermans 2006). Het afstemmen van de werktijden aan de schooltijden en schoolvakanties is voor ongeveer een op de vijf van de vrouwen een voorwaarde om (meer uren) betaald werk te verrichten. De werktijden moeten dus aangepast kunnen worden om meer tijd – of een betere afstemming - te bewerkstelligen voor andere dingen in het leven. Ook voorwaarden op het terrein van *werk en inkomen* doen er voor veel vrouwen toe: een leukere of interessantere baan en financieel gewin zou ongeveer een kwart van de vrouwen stimuleren om meer uren te gaan werken en een promotie zou ook een deel overhalen om de stap naar meer uren te maken. Slechts weinig vrouwen voelen zich geroepen meer te gaan werken als de werkgever dat vraagt. Het *uitbesteden* van de taken thuis neemt een meer bescheiden plek in, waarbij een hulp voor in het huishouden meer prioriteit heeft dan het kunnen vinden van een vertrouwde, kostenloze kinderopvang met ruime openingstijden. Er zijn amper vrouwen die zeggen (meer) te gaan werken als ze de zorg voor hulpbehoevende naasten zouden kunnen uitbesteden. Voorwaarden die betrekking hebben op het (*her*)verdelen van zorgtaken of het uitruilen van arbeidsuren met de partner worden relatief het minst genoemd.

Al met al geeft bijna 80% van de vrouwen die nu niet of in deeltijd werken aan dat zij op zekere voorwaarden de arbeidsmarkt op willen gaan of meer uren willen werken. Dat aandeel is hoog, maar vergelijkbaar met de uitkomsten van eerder onderzoek (Cloïn en Hermans 2006). Ruim een kwart van de vrouwen geeft aan dat hun gezondheid het geheel of deels⁶ niet toelaat om weer aan de slag te gaan of de arbeidsduur uit te breiden. Van hen geeft ongeveer een derde uitsluitend de gezondheid op als belemmering voor (meer) uren betaald werk. De vrouwen die naast hun gezondheid ook bepaalde voorwaarden noemen, geven ongeveer dezelfde voorwaarden op als de vrouwen zonder gezondheidsbelemmeringen (niet in tabel). In het

totaal geeft een op de vijf vrouwen momenteel aan onder geen enkele voorwaarde (meer) uren te willen werken.

In paragraaf 4.4 bleek al dat de wens om de arbeidsuren uit te breiden het meest voorkomt bij vrouwen die niet werken of een kleinere deeltijd baan hebben. In de huidige paragraaf (4.5) blijkt ook dat zij vaker aangeven dat er voorwaarden zijn die hen daarbij zouden helpen. De mate waarin vrouwen voorwaarden opgeven loopt uiteen van 85% bij de niet-werkende vrouwen tot 64% bij degenen met de grootste deeltijd banen.

Als we kijken naar welke voorwaarden vrouwen in de diverse arbeidsduurcategorieën stellen, blijken er ook behoorlijk wat verschillen te zijn. Niet-werkende vrouwen stellen primair voorwaarden aan het aantal uren dat zij willen werken en aan de locatie (het liefst dichtbij huis) (vgl. Tijdens en Wetzels 2003). Vrouwen met kleine deeltijd banen willen vooral hun werktijden kunnen afstemmen op de zorgtaken (bijvoorbeeld als een kind ziek is) en privé zaken, en op schooltijden en schoolvakanties. Het (deels) uitbesteden en verder herverdelen van taken thuis, en een werkgever die aanstuurt op meer uren, spreekt relatief veel vrouwen aan die een deeltijd baan hebben van 12-19 of 20-27 uur per week. Vrouwen met grotere deeltijd banen noemen vooral het (deels) kunnen thuiswerken en carrière kunnen maken als wens om de arbeidsduur uit te breiden. De financiën spelen eigenlijk voor alle vrouwen een rol, maar het minste voor de niet-werkenden, terwijl een (betere) gezondheid voor hen juist relatief belangrijk is.

Wanneer aan de genoemde voorwaarden wordt voldaan zou de gemiddelde arbeidsuur binnen de groep niet- of in deeltijd werkende vrouwen kunnen toenemen van 11,4 uur tot gemiddeld 20 uur per week. Deze vrouwen zouden naar eigen zeggen dus gemiddeld ongeveer ruim een dag meer per week willen werken als aan een of meerdere voorwaarden wordt voldaan. De niet-werkende vrouwen zeggen gemiddeld voor anderhalve dag per week (12,6 uur) per week aan de slag te willen. Voor hen blijft de gezondheid echter een belangrijke belemmerende factor en dat geldt ook voor de vrouwen met de kleinste deeltijd banen. Zij zeggen gemiddeld twee dagen betaald werk te willen gaan doen onder bepaalde voorwaarden. In de arbeidsduurcategorie van 12-19 uur per week zou de gemiddelde werktijd toenemen tot 23,8 uur. Bij de twee grootste deeltijd categorieën zou de wekelijkse arbeidsduur minder stijgen, maar zou die nog altijd wat toenemen tot respectievelijk 27,7 en 34,3 uur per week.

De totale wekelijkse arbeidsduur van vrouwen in Nederland, dus inclusief de voltijd werkende vrouwen, zou volgens hen dus onder bepaalde voorwaarden kunnen toenemen met een kleine dag (6,9 uur) per week. We benadrukken nogmaals dat er ook vrouwen zijn die minder willen werken, en dat de hier genoemde uren wel door de vrouwen worden genoemd (zeggedrag) maar niet per se door hen worden gerealiseerd als aan de gestelde voorwaarden is voldaan. Desondanks bieden de gegevens in deze paragraaf wel suggesties over hoe men vrouwen met een deeltijd baan (ongeacht

de omvang) zou kunnen stimuleren om meer uren te gaan werken, zoals de Taskforce Deeltijdplus in het bijzonder tot taak heeft (Taskforce Deeltijdplus 2008).

Tabel 4.10

Voorwaarden waaronder niet- en in deeltijd werkende vrouwen (meer uren) betaalde arbeid willen verrichten (meerdere antwoorden mogelijk), naar arbeidsduur, 2008 (in procenten)

	0 uur	1-11 uur	12-19 uur	20-27 uur	28-34 uur	sign.	totaal
<i>tijd en plaats</i>							
als ik de tijden waarop ik werk goed of beter kan afstemmen op mijn privéleven	25	45	42	32	21	*	30
als ik een baan kan vinden met het door mij gewenste aantal arbeidsuren	33	31	25	13	10	*	25
als ik een gedeelte van de werkweek thuis zou kunnen werken	17	23	19	29	30	*	22
als ik vrij kan nemen bij ziekte van een kind of familielid	20	30	24	14	11	*	19
als ik zou kunnen werken binnen schooltijden (van 9.00-15.00 uur)	19	32	23	15	11	*	19
als ik tijdens schoolvakanties niet hoeft te werken	19	33	21	16	13	*	19
als ik een baan kan vinden dicht(er) bij huis	23	9	12	15	13	*	17
<i>werk en inkomen</i>							
als ik leuk(er) werk kan gaan doen	26	33	25	28	21		26
als het financieel gezien een aanzienlijke vooruitgang zou betekenen	22	30	23	23	27		24
als het huishoudensinkomen niet meer toereikend zou zijn om in mijn huidige woning te blijven wonen	9	17	14	18	15	*	13
als ik daardoor promotie zou kunnen maken (een hogere functie of meer salaris)	3	7	10	17	27	*	10
als mijn werkgever er op aanstuurt	1	3	8	6	1	*	4
<i>herverdelen</i>							
als mijn partner meer tijd gaat besteden aan huishoudelijke taken	3	8	11	6	6	*	6
als mijn partner een dag minder zou gaan werken (denk aan de financiële consequenties)	2	4	8	12	2	*	5
als mijn partner meer tijd gaat besteden aan de zorg voor de kinderen	1	5	6	4	1	*	3

Tabel 4.10 (vervolg)

	0 uur	1-11 uur	12-19 uur	20-27 uur	28-34 uur	sign.	totaal
<i>uitbesteden</i>							
als ik (een deel van de) huishoudelijke taken uit kan besteden aan een huishoudelijke hulp	8	15	11	16	11	*	11
als er een vertrouwd iemand is die bij mij thuis op mijn kind(eren) wil passen	4	6	8	6	3		5
als ik <i>gratis</i> kinderopvang voor mijn kind(eren) zou kunnen krijgen in een kinderdagverblijf of centrum voor buitenschoolse opvang	6	3	6	7	3		5
als ik voor mijn kind(eren) opvang kan vinden in een kinderdagverblijf of centrum voor buitenschoolse opvang	3	4	1	1	1		2
als ik kinderopvang kan vinden die van 7.00 tot 19.00 uur open is	0	3	1	2	2		1
als ik (een deel van de) zorg voor hulpbehoevende vrienden of familie uit kan besteden	3	3	1	0	1		2
anders...	8	9	5	3	5		6
als mijn gezondheid het zou toelaten ^a	44	19	16	14	8	*	27
onder geen voorwaarde wil ik (meer uren) gaan werken	15	18	25	24	36	*	21
huidige gemiddelde arbeidsduur, niet- en in deeltijd werkende vrouwen	0	6,6	15,1	22,8	31		11,4
huidige gemiddelde arbeidsduur, inclusief voltijds werkende vrouwen							16,8
gemiddelde arbeidsduur als aan de voorwaarde(en) is voldaan, niet- en in deeltijd werkende vrouwen ^b	12,6	16,2	21,4	27,7	34,4		20
gemiddelde arbeidsduur als aan de voorwaarde(en) is voldaan, inclusief voltijds werkende vrouwen ^b							23,7

a Ongeveer een derde noemt de gezondheid als enige belemmering voor (meer) uren werk, de rest noemt wel andere voorwaarden.

b De vrouwen die uitsluitend opgeven dat hun gezondheid (meer uren) werken niet toestaat zijn niet meegerekend.

* Verschil is significant ($p < 0,05$).

Bron: SCP (D&V'08)

4.6 Conclusie

Vrouwen die veel uren per week werken hechten meer aan betaald werk, financiële zelfstandigheid en, in iets mindere mate, aan een gelijke taakverdeling tussen man en vrouw dan zij die weinig of niet werken

Vooraf wat vrouwen van betaald werk vinden – en dan met name van de intrinsieke aspecten - heeft een relatief grote invloed op hun wekelijkse arbeidsduur. Vrouwen met een deeltijdbaan onderscheiden zich in het bijzonder van niet-werkende vrouwen doordat zij veel meer waarde hechten aan betaald werk en willen bijdragen aan een goede financiële positie van hun huishouden. Vergeleken met de deeltijders zijn de voltijders meer gefocust op carrière maken en veel geld verdienen. Ook hechten vrouwen meer aan financiële onafhankelijkheid naarmate zij meer uren werken. Zaken als het gezin en een goed sociaal leven zijn echter voor alle vrouwen even belangrijk, vrouwen die meer uren werken zijn hoogstens wat ondernemender ingesteld dan zij die niet of weinig uren werken.

Deeltijdwerk vanwege de combinatie van arbeid en zorg en ‘omdat er meer is in het leven’

Vrouwen werken om vele redenen in deeltijd. Als zij jonge kinderen hebben geven zij de zorg voor kinderen massaal op als reden voor deeltijdwerk: vaak omdat zij zelf voor de kinderen willen zorgen, en soms omdat zij de zorg voor de kinderen niet anders kunnen regelen. Veel vrouwen geven ook ‘het huishouden’ als belangrijke reden op. Tegelijk willen veel vrouwen, inclusief moeders, tijd en energie overhouden voor andere dingen, en ook voor zichzelf. Welke redenen vrouwen noemen is nauwelijks gerelateerd aan de arbeidsduur.

Deeltijdbaan van 20-27 uur voor veel vrouwen ideaal

De meeste vrouwen met een kleine deeltijdbaan zouden best wat meer uren willen werken; degenen met een omvangrijke baan zouden hun arbeidsuur echter liever wat terugbrengen. Per saldo is de middelgrote deeltijdbaan van 20-27 uur per week het meest in trek. Drie op de tien vrouwen geeft aan een baan van die omvang te willen, een verdubbeling ten opzichte van het aandeel vrouwen dat al een dergelijke baan heeft. De trend neigt dus eerder naar meer dan naar minder deeltijdwerk.

... maar onder bepaalde voorwaarden wel iets meer

Weer of meer uren gaan werken is voor veel vrouwen die momenteel niet werken of een deeltijdbaan hebben een optie als aan bepaalde voorwaarden wordt voldaan. Deze condities hebben vooral betrekking op tijd en plaats (flexibiliteit en afstemming van de werk- en zorgtijden) en werk en inkomen: een betere baan (zowel werkinhoudelijk als qua perspectieven) en financiële vooruitgang. Voorwaarden gericht op het uitbesteden en hervredden van zorgtaken worden minder vaak genoemd. Naar eigen zeggen zou de wekelijkse arbeidsduur van niet- en in deeltijd werkende vrouwen kunnen toenemen van rond de 12 tot 20 uur per week als aan verschillende voorwaarden wordt voldaan.

Nemen we ook de voltijds werkende vrouwen in ogenschouw, dan zou de totale gemiddelde arbeidsduur van vrouwen in Nederland in theorie kunnen toenemen tot bijna 24 uur per week. Vrouwen die liever minder uren zouden willen werken, zijn hierbij echter niet meegerekend: als we ook hen meetellen dan komt de ‘voorkeurs-arbeidsduur’ van vrouwen weer op 20 uur per week. Wat de voorwaarden betreft blijkt dat niet-werkende vrouwen primair eisen stellen aan het aantal arbeidsuren en aan de locatie (het liefst dichtbij huis). Vrouwen met kleine deeltijdbanen willen vooral hun werktijden kunnen afstemmen op zorg en privé, en vrouwen met grotere deeltijdbanen vinden het vooral belangrijk dat zij (deels) kunnen thuiswerken en carrière kunnen maken.

Tot slot

Het heeft er alle schijn van dat veel vrouwen in Nederland in deeltijd willen werken, gegeven de belangrijkste redenen die zij hier zelf voor opgeven: de zorg voor kinderen, het huishouden, tijd voor zichzelf, voor hobby's en voor sociale contacten. Eigen tijd staat hierbij centraal en uitbesteden is, zeker bij de laatste twee redenen, vaak geen optie. Het beeld dat in dit hoofdstuk naar voren komt is dat veel vrouwen er aan hechten om betaald werk met andere bezigheden te combineren, om zo tot een balans tussen werk en vrije tijd en/of andere bezigheden te komen. Vrouwen lijken, ook als zij geen kinderen hebben, het beste van twee werelden te vinden in deeltijdwerk. Dit neemt niet weg dat veel van hen de arbeidsduur best iets zou willen uitbreiden.

Noten

- 1 Om de ideeën van vrouwen te plaatsen in een breder maatschappelijk kader, wordt steeds ook kort aandacht besteed aan de antwoorden van mannen. Voor het onderscheid tussen voltijds en in deeltijd werkende mannen, zie bijlage B4.
- 2 In paragraaf 4.2.5 worden de opvattingen en waarden geïnterpreteerd in termen van invloed, waarbij de arbeidsduur de onafhankelijke (te verklaren) variabele is en de opvattingen en waarden de onafhankelijke, verklarende variabelen zijn.
- 3 Gezien het relatief grote aandeel vrouwen dat niet werkt is in eerste instantie een tobit-analyse uitgevoerd. De resultaten hiervan wijken inhoudelijk niet af van een gewone lineaire regressie, omdat lineaire regressie zich wel wat duidelijker laat interpreteren, zijn de resultaten van de gewone lineaire regressie gepresenteerd.
- 4 Hier blijven kleine verschuivingen binnen de respectieve arbeidsduurcategorieën buiten beeld.
- 5 Tweemaal deeltijd wil niet per definitie zeggen 50/50: ook onder de 'overkoepelde' noemer deeltijd zijn veel variaties mogelijk
- 6 Vrouwen kunnen gezondheidsbelemmeringen ervaren maar ook voorwaarden noemen waaronder zij meer uren aan het werk zouden willen.

5 Geen kleine kinderen, toch een deeltijdbaan

Wil Portegijs

Deeltijdbanen zijn ooit door werkgevers gecreëerd voor vrouwen met jonge kinderen, zodat zij naast de zorg voor hun gezin ook aan aantal uren per week konden werken. Maar inmiddels zijn ze ook omarmd door vrouwen zonder jonge kinderen. Van alle in deeltijd werkende vrouwen heeft slechts vier op de tien kinderen van 0 tot en met 11 jaar (zie tabel 1.1 in hoofdstuk 1). Waarom jonge moeders in deeltijd werken is vaak onderzocht en sluit aan bij opvattingen over de zorg voor kinderen (Portegijs en Keuzenkamp 2008). Waarom ook vrouwen in andere fasen van hun leven zo massaal in deeltijd werken is minder duidelijk en het is deze vraag die in dit hoofdstuk centraal staat.

In hoofdstuk 4 hebben we gezien welke redenen in deeltijd werkende jonge en oudere vrouwen zonder kinderen daarvoor opgeven. Voor de meeste lijkt het een vrijwillige keuze. Zij willen graag minder dan vijf dagen per week werken om zo meer tijd over te houden voor zichzelf, het huishouden, hun hobby's en sociale contacten. Waarom zij dat verkiezen boven meer werk en meer inkomen, is daarmee nog niet helder. Om meer zicht te krijgen op de afwegingen die hieraan ten grondslag liggen, hebben we interviews gehouden met 36 in deeltijd werkende vrouwen zonder jonge kinderen (zie hoofdstuk 1). We hebben hen bevraagd over hun loopbaan en de reden waarom zij in deeltijd werken, en hebben hen de vraag gesteld of zij in de toekomst van plan zijn, of bereid zijn om meer uren te werken. De interviews geven een kijkje in de huishoudens van deze vrouwen, waar aan de keukentafel de voors en tegens van een grotere arbeidsduur worden afgewogen. Duidelijk wordt waarom het bij deze vrouwen zonder jonge kinderen op een deeltijdbaan is uitgekomen.

Dit hoofdstuk is vooral gebaseerd op deze interviews. Om na te gaan of het beeld dat hieruit oprijst kenmerkend is voor alle deeltijders zonder jonge kinderen, wordt dit waar mogelijk afgezet tegen de resultaten uit de survey. In tabel 4.5 zagen we al, per leefsituatie, hoe vaak in deze survey de verschillende redenen door de in deeltijd werkende vrouwen wordt genoemd. In tabel B5.1 in de bijlage staat aangegeven, ook weer uitgesplitst naar levensfase, onder welke voorwaarden zij hun arbeidsduur zouden willen uitbreiden.

We beginnen de bespreking met de in deeltijd werkende jonge vrouwen die (nog) geen kinderen hebben. Vervolgens komen de in deeltijd werkende vrouwen van 40 jaar of ouder aan bod, van wie de kinderen al op de middelbare school zitten, of zelfs al het huis uit zijn. Ten slotte gaan we kort in op de in deeltijd werkende oudere vrouwen die geen kinderen hebben gehad. De vrouwen komen uitgebreid aan het woord over hun redenen om niet voltijds te werken. We sluiten het hoofdstuk af met een bespreking van een aantal factoren die het voor de vrouwen mogelijk maken om

voor een deeltijdbaan te kiezen en belemmeringen om meer uren te werken. Ook paragraaf 5.4 over prikkels, of het ontbreken van prikkels om (weer) fulltime te werken, is gebaseerd op de interviews.

5.1 Jonge in deeltijd werkende vrouwen zonder kinderen

De meeste jonge vrouwen beginnen hun loopbaan met een volledige aanstelling. Het verschil met mannen is in deze levensfase gering. Toch blijkt dat vier van de zes werkende jonge vrouwen een baan heeft van minder dan vijf dagen in de week, tegenover een op de tien jonge mannen zonder kinderen (tabel 1.1 in hoofdstuk 1). Van alle in deeltijd werkende vrouwen behoort 12% tot deze categorie. Waarom werken deze jonge vrouwen, nog voor ze eventueel kinderen krijgen, al in deeltijd?

Elf van de geïnterviewde vrouwen behoort tot deze groep. Ze zijn tussen de 20 en 38 jaar oud. Twee wonen nog bij hun ouders, een is alleenstaand, de anderen hebben een partner met wie ze samenwonen. Twee zijn laagopgeleid, drie hebben een middelbare opleiding afgerond en de rest heeft een hbo-diploma of een universitaire bul op zak. Ze werken tussen de 20 en 32 uur per week, in banen die aansluiten bij hun opleidingsniveau. De meesten hechten veel belang aan hun werk, en vinden het belangrijk zich daarin te blijven ontwikkelen. Eén vrouw geeft daarbij aan graag in de toekomst een hogere functie te willen vervullen, de meesten zoeken het meer in de breedte of de diepte. Hun inkomen vinden ze belangrijk: slechts een van de jonge vrouwen zegt ‘gelukkig niet’ om het geld te hoeven werken. De andere, ook de jonge vrouwen met een (goed verdienende) partner, willen economisch zelfstandig zijn of in ieder geval een substantiële bijdrage leveren aan het huishoudensinkomen. Wat weerhoudt hen ervan voltijds te werken?

Toen D. vijf jaar geleden klaar was met haar universitaire opleiding ging ze als freelancer aan de slag. Ze geeft individuele taallessen aan volwassenen, volgens haar het leukste werk van de wereld. Ze wilde graag 32 uur in de week werken om nog wat tijd voor zichzelf over te houden: ‘Je werkt tenslotte om te leven, niet andersom.’ Ze kreeg echter veel minder werk toegeschoven, gemiddeld net twee dagen in de week. Ze maakte van de nood een deugd en schreef zich opnieuw in bij de universiteit: ‘Het kriebelde nog een beetje. En toen dacht ik, als ik het wil, dan moet ik het nu doen. Ik heb nu nog geen kinderen, nog geen koophuis, ik ben nog niet gewend aan een goed salaris. En ik zit nog een beetje in de routine. Ik probeer het gewoon. Is het niks, dan weet ik in ieder geval dat ik het naast me neer kan leggen. En toen vond ik het leuk.’ Ze heeft haar tweede studie in vijf jaar afgerond, naast haar freelance werk, en kwam daarmee uit op een werkweek van in totaal veel meer dan 40 uur. Ze kan dus veel tegelijk. Toch wil ze ook nu ze niet meer studeert bij voorkeur vier dagen in de week werken. Ze vindt haar werk

erg intensief en als ze na een dag werken thuiskomt, dan is ze ‘[...] best wel op. Je gaat bij wijze van spreken niet eens meer een boek lezen. Dan is het gewoon even zitten, misschien een muzikje of een suf televisieprogramma. En als je dat vijf dagen in de week doet...’ Bovendien zijn er andere dingen die gedaan moeten worden, en die wil ze niet allemaal in het weekend moeten doen. De keren dat ze in het verleden wel eens een volle week les gaf, merkte ze dat ze ‘[...] achter de feiten aanliep. Mijn huis is een puinhoop, je ziet elkaar niet, je staat met z’n allen in de file bij de supermarkt op zaterdagochtend, chagrijnig te worden. Je band is lek en je moet naar de fietsenmaker. Je moet met de bank iets regelen, of naar de dokter, de tandarts, je wilt een keer sporten. Dat gaat gewoon niet allemaal.’ Aan haar ambities ligt het niet. Ze vindt haar werk erg belangrijk en hecht aan haar eigen inkomen. Ze heeft echter niet het idee dat ze daarvoor per se vijf dagen in de week zou moeten werken, al zou ze een leuke voltijd baan niet laten lopen.

Deeltijd vanwege meer tijd voor privéleven

Uit onderzoek onder recent afgestudeerde hoogopgeleide vrouwen en mannen blijkt dat ruim een derde van de mannen en bijna de helft van de vrouwen liever niet meer dan 32 uur per week werkt.¹ Dit omdat zij hechten aan een goede balans tussen hun werk en vrije tijd. Deze behoefte aan meer vrije tijd zien we ook terug in ons onderzoek, met name bij de hoogopgeleide vrouwen. Zij willen meer tijd voor zichzelf, hun hobby's en sociale contacten. Het is de meest voorkomende reden waarom jonge vrouwen zonder kind in deeltijd werken (zie tabel 4.5). Ze zijn gemotiveerd en hechten aan een eigen inkomen. Dat ze werken staat buiten kijf, maar als het niet voltijds hoeft, dan liever iets minder. Ook in vier dagen verdienen ze genoeg om economisch zelfstandig te zijn, of voldoende om samen met het inkomen van hun partner leuk van te leven. Sommigen hebben nooit vijf dagen in de week gewerkt, anderen hebben bij toeval een deeltijdfunctie gekregen en gemerkt hoe prettig dat is. Anderen zijn in een voltijd baan begonnen, maar vonden dat teveel van het goede, zoals de volgende, inmiddels freelance werkende, hoogopgeleide jonge vrouw aangeeft: ‘Ik heb na mijn afstuderen om precies te zijn tien maanden in vaste dienst gewerkt. Dat was fulltime. De hel dus ook. Ik werd eigenlijk helemaal gek van het idee dat ik 40 uur ideeën moest gaan verzinnen voor iemand en dat ik geen tijd had om te leven.’ Als freelancer werkt ze nu gemiddeld 24 uur per week: ‘En op vrijdagochtend werk ik nooit, dan dans ik, ballet.’ Als ze meer werk aangeboden krijgt, houdt ze dat af, of compenseert het door daarna een periode minder te werken.

Als deze jonge vrouwen zouden moeten kiezen tussen een volledige baan of geen werk, dan zouden de meeste vijf dagen gaan werken. Maar die keuze hoefden ze niet te maken. Geen van allen heeft problemen ondervonden om een baan met de gewenste omvang te vinden. Concessies aan de inhoud van het werk, of het niveau hebben ze, volgens eigen zeggen, daarbij niet hoeven doen. Sommigen denken dat

ze juist omdat ze niet voltijds werken, meer plezier hebben in hun werk, of het werk beter doen. Ze hebben liever een dag per week vrij dan meer inkomen en ervaren het als een luxe dat ze zich dat financieel kunnen permitteren.

Deeltijd vanwege een opleiding

Na haar afstuderen besloot D. (zie box) nog een tweede studie te gaan doen naast haar werk. Dat ging uiteraard ten koste van de tijd die ze beschikbaar had voor betaald werk. Ze is niet de enige. Uit de survey blijkt dat het volgen van een opleiding of cursus voor bijna de helft van de in deeltijd werkende jonge vrouwen (één van) de reden(en) is waarom zij niet meer uren buitenshuis werken. Het gaat daarbij om vrouwen die na het behalen van hun diploma zijn gaan werken, maar daarnaast nog steeds studeren of opnieuw een studie hebben opgepakt.² Bij de geïnterviewde vrouwen kwam deeltijdwerk vanwege een studie minder voor. Slechts twee van de elf noemden dit als een van de redenen om niet voltijds te werken. De ene is hiervoor al besproken. De andere is een jonge psychologe. Ze geeft vier dagen in de week therapie, de vijfde dag gaat grotendeels op aan de aanvullende opleidingen die ze nog jaren zal moeten volgen om zich volledig te kwalificeren. Het blijvend scholen is zo'n onlosmakelijk deel van het beroep dat in de organisatie waar ze werkt een voltijdse werkweek zelfs niet tot de mogelijkheden behoort.

Deeltijd vanwege het huishouden

Bij twee op de drie jonge vrouwen is het huishouden een reden om in deeltijd te werken. Zoals bij de volgende jonge vrouw, die aanvankelijk een baan had van vijf dagen per week: 'Ik was alleen nog maar aan het slapen, werken, poetsen en boodschappen doen. En dan was het zondag en dan lag ik echt met mijn benen omhoog op de bank, zo van 'klaar!'. Dus toen heb ik op kantoor gezegd, ik wil gewoon twee dagen minder gaan werken.'

Jonge vrouwen zonder kinderen noemen het huishouden net zo vaak als reden om niet voltijds te werken als moeders van jonge kinderen en oudere vrouwen die geen jonge kinderen (meer) hebben (zie tabel 4.5). Dat is opmerkelijk. Uit tijdsbestedingsonderzoek blijkt dat jonge vrouwen zonder kinderen minder tijd besteden aan het huishouden dan vrouwen in andere fasen van hun leven (Cloïn en Hermans 2006). Bovendien zouden we verwachten dat deze nieuwe generatie, opgegroeid met feministische idealen, de onbetaalde arbeid gelijkzamer zou verdelen. De eerste veronderstelling klopt, de tweede veronderstelling niet. Ook bij samenwonenden onder de veertig jaar zonder kinderen, blijkt dat de vrouw in het huishouden twee derde van het werk voor haar rekening neemt (Cloïn en Hermans 2006). Ook bij de acht samenwonende geïnterviewde vrouwen zien we dat de meeste meer in het huishouden doen dan hun partner. Allemaal besteden een deel van hun vrije dag(en) aan huishoudelijk werk. Een jonge verpleegkundige bijvoorbeeld doet op haar vrije dag alle boodschappen, maakt het huis schoon en doet de was, want 'dat wil ik echt in het weekend niet. Dan wil ik met mijn partner leuke dingen doen. [...] Hij doet ook wel heel erg veel hoor. Maar hij moet heel vaak overwerken en ja, dan komt het er ook niet van.' Het

huishouden is niet haar grootste hobby, zegt ze, maar ze vindt het niet erg dat het vooral op haar neerkomt: 'Ik heb gewoon wat meer tijd.' Het is duidelijk dat dit een cirkelredenering is, aangezien ze juist vanwege het huishouden niet voltijds werkt. Een andere vrouw lijkt het wat sneu of gênant te vinden dat, toen zij nog voltijds werkte, ook haar partner in het weekend huishoudelijk werk moest doen: 'Hij werkt natuurlijk ook de hele week, en dat deed ik ook, maar dan moest hij zaterdags ook mee helpen. Want ja, ik dacht, ik ga het niet in mijn eentje doen. Dus toen dacht ik, ik ga gewoon minder werken.' Ook bij de andere samenwonende jonge vrouwen lijkt de ongelijke verdeling van het onbetaalde werk niet tot heftige discussies aan de keukentafel te hebben geleid. Zij hebben allen een partner met een volledige, of meer dan volledige werkweek, dus ze vinden het niet meer dan normaal dat zij wat meer in het huishouden doen.

Onvrijwillig deeltijd

Zeven van de elf jonge in deeltijd werkende vrouwen zien binnen de organisatie waar ze werken geen mogelijkheden hun uren uit te breiden. De meeste vinden dat geen probleem, ze werken liever in deeltijd. Bij drie van hen is dat niet het geval. Zij zijn enthousiast en zeer betrokken bij hun werk en willen graag fulltime werken. Deeltijd is iets voor als je ouder bent, vinden ze. Ze vinden hun werk belangrijk voor het inkomen en om zichzelf nuttig te maken. Aan de extra vrije tijd hebben ze geen behoefte. Een van hen noemt het 'verveeltijd'. Maar ze kunnen geen grotere aanstelling krijgen en werken dus onvrijwillig in deeltijd. Uit de survey blijkt dat dit een (belangrijke) rol speelt bij een op de zes jonge in deeltijd werkende vrouwen (tabel 4.5). Uit de interviews komt naar voren dat dit soms komt omdat er gewoon niet meer werk is. Zoals bij de activiteitenbegeleidster, die met moeite drie werkdagen bij elkaar heeft gesprokkeld. Meer werk is er eenvoudigweg niet. Dat komt, zo hoort ze steeds, door de 'bezuinigingen'. Ook haar vroegere klasgenoten van de opleiding werken allemaal in deeltijd. Bij de andere twee jonge vrouwen hoort een voltijdbaan per definitie niet tot de mogelijkheden. Een huiskamerassistente in een verpleeghuis bijvoorbeeld werkt vijf dagen in de week, maar de ochtend- of avonddiensten zijn slechts 5,5 uur per dag. Ze zou graag langere dagen werken, desnoods haar korte dienst willen aanvullen met een aantal uren in de verzorging, de keuken of de schoonmaak. Maar ook dat blijkt, ondanks alle tekorten in de zorg, geen optie. Alleen incidenteel, als iemand ziek is, bellen ze haar. Voor de organisatie is dat een ideale situatie, want ze hebben altijd een vervanger achter de hand; de vrouw is er minder gelukkig mee. Vrienden begrijpen niet dat ze er niet weggaat, maar omdat ze het verder zo naar haar zin heeft op haar werk, houdt ze het maar gewoon zo. Een leidster in de kinderopvang ten slotte werkt in een kinderopvangkoepel waar leidsters voor maximaal vier dagen per week worden aangesteld. Een vijfdaagse werkweek zou volgens de organisatie tot te veel ziekteverzuim leiden. Opmerkelijk is dat het een mannelijke groepsleider onlangs wel is gelukt om een vijfde dag erbij te krijgen. De geïnterviewde vrouw overweegt nu opnieuw een poging te wagen. Ze is er echter niet meer zeker van of ze dat nog wel wil. Toen ze van de opleiding afkwam, was ze vast van

plan om vijf dagen te gaan werken, maar ze is ondertussen haar vrije dag in de week gaan waarderen, en vraagt zich ook af of ze het zware werk in de kinderopvang wel een hele week vol zou houden. We zien hier, zoals al in eerdere voorbeelden, dat deeltijdwerk verslavend kan zijn.

Deeltijd vanwege mantelzorg of vrijwilligerswerk

Uit de survey blijkt dat mantelzorg voor 13% van de jonge kinderloze vrouwen een van de redenen is om in deeltijd te werken (tabel 4.5). Vrijwilligerswerk speelt bij 7% een rol. Ook besteedden een paar geïnterviewde jonge vrouwen een deel van hun vrije tijd aan de zorg voor naasten, of deden vrijwilligerswerk. Bij hen was dit overigens niet de reden om in deeltijd te werken, al vonden ze het prettig daar tijd voor te hebben mocht het nodig zijn. Zij merken dat, omdat ze in deeltijd werken, deze zorgtaken ook makkelijk hun kant op komen: 'Mijn schoonmoeder is overleden, mijn eigen moeder. Nu moet mijn zus weer naar het ziekenhuis. Dus die vrije dagen worden al aardig opgevuld door voor anderen klaar te staan.'

5.1.1 Meer werken?

'Iedere jonge meid wil meer werken, lekker bezig zijn, geld verdienen voor een huisje', denkt de jonge, onvrijwillig in deeltijd werkende activiteitenbegeleidster. Zij, en andere gedwongen in deeltijd werkende vrouwen willen graag een voltijdbaan. En ook de meeste vrijwillig in deeltijd werkende vrouwen zouden desnoods vijf dagen willen werken. De meest genoemde reden om dat te overwegen is als zij daardoor leuker werk kunnen krijgen, of promotie kunnen maken. Anderen hoeven niet nog leuker werk en willen alleen meer uren werken als dat financieel nodig is, bijvoorbeeld wanneer het inkomen van hun partner wegvalt. Dit beeld komt overeen met de voorwaarden die in deeltijd werkende jonge vrouwen in de survey noemen (zie tabel B5.1). Ook hieruit blijkt dat driekwart van de jonge deeltijdwerksters eventueel meer wil werken, en ook daar worden leuker werk, een hogere functie en financiële overwegingen door veel vrouwen genoemd. De meest genoemde voorwaarde is echter het vaker thuis kunnen werken en het beter afstemmen van de werktijden op het privéleven. In de interviews is dit niet aan de orde gekomen, maar het sluit wel aan bij de behoefte van veel jonge deeltijdwerksters om door de week meer tijd te hebben voor andere dingen dan hun werk.

De bereidheid van de meeste jonge deeltijdwerksters om desnoods fulltime te werken verdwijnt echter zodra zij kinderen zouden krijgen. In dat geval willen ze allemaal drie of vier dagen gaan werken. 'Je zet ze tenslotte niet om de wereld om ze niet te zien, of niet op te voeden. Nee, dat vind ik zonde', aldus D., de jonge hoogopgeleide vrouw met wie we deze paragraaf (5.1) begonnen. En ander denkt dat ze ook als haar partner huisman zou worden, niet vijf dagen in de week zou willen werken: 'Dan zou ik me toch ontzettend te kort voelen schieten als moeder.' Sommige jonge vrouwen willen, als ze moeder worden, nog een dag minder gaan werken. Andere werken nu al het aantal uren dat zij ook willen werken als ze kinderen hebben. Enkele jonge vrouwen zouden als er een kind komt ook willen dat de vader een dag

minder gaat werken. Andere lijken deze optie nog nooit te hebben overwogen. Dat dit niet uitsluitend met financiële overwegingen te maken heeft, blijkt uit het voorbeeld van de jonge leidster in de kinderopvang. Zij werkt vier dagen in de week en verdient daarmee meer dan haar lager opgeleide partner in vijf dagen. Als ze kinderen krijgen zal hij voltijds blijven werken, terwijl zij nog een dag extra zal inleveren.

Deze plannen om later in deeltijd te gaan werken vanwege de zorg voor kinderen, werpt soms ook zijn schaduw al vooruit. De jonge vrouw die geen vijfde dag kan krijgen in de kinderopvang, twijfelt nu of ze nog een poging zal wagen. Aan de ene kant denkt ze ‘[...] ik ben nog jong genoeg, dus eigenlijk zou vijf dagen werken moeten kunnen.’ Maar aan de andere kant hoopt ze ooit kinderen te krijgen en dan wil ze toch niet meer dan vier dagen werken. Dit toekomstperspectief heeft dus tot gevolg dat ze nu al minder hecht aan een voltijdbaan.

5.2 Vrouwen die uit de kleine kinderen zijn

Van alle in deeltijd werkende vrouwen is 47% ouder dan 40 jaar en heeft geen kinderen van 0-11 jaar. De meeste hebben kinderen die al op de middelbare school zitten, studeren of het huis uit zijn. Een klein deel heeft nooit kinderen gekregen.³ Hun gemiddelde arbeidsduur is nauwelijks hoger dan die van de moeders met kleine kinderen (Portegijs en Keuzenkamp 2008). De zorg voor jonge kinderen is de meest belangrijke reden waarom moeders met kinderen van 0 tot en met 11 jaar niet voltijds willen werken (zie tabel 4.5). Maar waarom neemt de arbeidsduur dan niet toe naarmate de kinderen groter worden, minder zorg nodig hebben en uiteindelijk het nest verlaten? Blijkbaar zijn er, nadat de zorgtaken afnemen, andere redenen om in deeltijd te blijven werken. In deze paragraaf schetsen we welke dat zijn.

5.2.1 Wie zijn het?

Voor dit onderzoek hebben we met twintig vrouwen gesproken die ouder zijn dan 40 jaar, geen kinderen onder de 12 jaar meer hebben en in deeltijd werken. De vrouwen zijn tussen de 42 en 62 jaar oud. Twee zijn gescheiden, de andere wonen samen met een partner. Elf hebben kinderen op de middelbare school, twee een nog thuiswonend kind van 18 jaar of ouder, en zeven hebben uitwonende kinderen, van wie sommigen zelf alweer kinderen hebben. Acht hebben een opleiding op lbo-niveau, zeven op mbo-niveau en vijf hebben het hoger beroepsonderwijs of de universiteit met succes doorlopen. Ze werken tussen de 8 en 32 uur per week.

In deze groep vinden we een grote variëteit aan loopbaanpatronen. Aan de ene kant van het spectrum staat een vrouw die altijd vier dagen heeft gewerkt, ook toen ze kleine kinderen had. Aan de andere kant een vrouw die weer drie uur per week is gaan werken toen haar jongste naar de middelbare school ging, en dat in de zeven jaar erna voorzichtig heeft uitgebreid tot negen uur per week. De meeste vrouwen hebben ooit voltijds gewerkt en zijn gestopt toen ze kinderen kregen. Een enkeling had dat liever anders gezien, maar voor de meeste was dit een vanzelfsprekende gang van zaken. Later zijn ze allemaal weer aan het werk gegaan, twee vrouwen al binnen

een jaar, vele toen hun kinderen op de basisschool zaten, een aantal pas toen alle kinderen op de middelbare school zaten. Zes vrouwen zijn blijven werken toen zij kinderen kregen. Zij werkten al in deeltijd voor zij moeder werden, of gingen dat bij die gelegenheid doen.

Op twee na heeft geen van de vrouwen ooit weer voltijds gewerkt. Bij sommige staat betaald werk op een bijzonder laag pitje. Ze werken één of een paar dagen per week, vinden het leuk om 'iets' buiten de deur te doen, maar hun prioriteit ligt thuis, bij hun huishouden of hun hobby's. Bij de meeste andere vrouwen is het belang van werk weer toegenomen naarmate de zorgtaken voor hun kinderen afnamen: 'En op een gegeven moment dan merk je gewoon dat de kinderen hun eigen gang gaan, die hebben jou niet meer zo nodig. Mijn oudste zoon zei zelfs wel eens van "mam, wanneer ga jij wat doen, want je bent de enige moeder die thuis is.'

De meeste vrouwen moeten er nu niet meer aan denken hele dagen thuis te zitten. Ze houden van hun werk, hun collega's en/of een eigen inkomen. Een aantal denkt dat ze, als ze alleen het huishouden zouden hebben, zouden 'afstompen' of 'verstoffen'. Sommigen werken vooral, zeggen ze, omdat ze het leuk vinden, zoals deze 44-jarige herintreedster: 'Mijn werk is op dit moment mijn hobby, zo leuk vind ik het. Ik moet eerlijk zeggen, ik had dat nooit verwacht, maar ik heb er zo veel plezier in, dat ik eigenlijk wel meer wil werken. Maar het is natuurlijk allemaal vers, ik ben pas drie maanden bezig.' Een dreigend ontslag van haar man was de aanleiding om na zestien jaar weer werk te gaan zoeken. Ook bij veel andere vrouwen spelen financiële overwegingen een rol. Zeven van hen vinden economische zelfstandigheid belangrijk en vijf van hen zijn daarom altijd blijven werken. Een aantal vrouwen noemt de dure opleidingen van hun kinderen als reden om weer aan de slag te gaan of meer uren te gaan werken. Bij één vrouw vormde een scheiding de aanleiding om zich te heroriënteren op haar werk, en bij twee andere dat hun man werd afgekeurd. Vier vrouwen hebben niet bijzonder veel plezier (meer) in hun baan en werken vooral voor het inkomen.

5.2.2 Redenen om in deeltijd te werken

Mevrouw K. is 42 jaar. Ze heeft een partner en haar twee kinderen zitten op de middelbare school. Vroeger werkte ze voltijds in de administratie. Toen haar oudste werd geboren is ze gestopt en is ze zeven jaar thuis geweest. Tien jaar geleden is ze weer aan het werk gegaan. Ze wilde het financieel wat ruimer krijgen en had behoefte aan meer sociale contacten. Van alleen maar je gezin en het huishouden stomp je zo af, vindt ze. Ze is begonnen als alfahulp en werkte onder schooltijden. Sinds een aantal jaar zit ze in de schoonmaakbranche. Vijf ochtenden in de week maakt ze kantoren schoon en komt daarmee op een aanstelling van 22 uur in de week. Ze was graag weer teruggekomen in de administratie, maar dat lukt niet vanwege haar lage opleiding, haar leeftijd (ze was toen 36 jaar!) en het feit dat ze niet meer dan 30 uur per week wil werken. Ze vindt namelijk dat nu haar kinderen naar de middelbare school gaan, ze weliswaar meer tijd heeft voor werk, maar voltijds is voor haar geen optie. Als ze uit school komen wil ze er zijn. Voor als ze haar nodig hebben. Niet dat dat veel voorkomt, zegt ze, maar dat is zuiver gevoelsmatig. Bovendien heeft ze ook nog haar eigen huishouden en, samen met haar broers, de zorg voor haar moeder. Voor haar doet ze geregeld de boodschappen, neemt haar mee naar huis en begeleidt haar zo nodig naar huisarts of ziekenhuis. Omdat haar moeder op drie kwartier rijden woont, kost dat veel tijd. Maar ze vindt het heerlijk dat ze dat, omdat ze parttime werkt, kan doen. Bovendien komt ze in haar vrije tijd toe aan dingen waar ze zelf zo van geniet. Ze rijdt paard en is twee middagen in de week in de manege te vinden. Verder besteedt ze de tijd aan sociale contacten, leest eens een boek, rommelt wat in huis en doet soms ook gewoon even lekker niks. Haar huidige arbeidsduur is precies goed om (financieel) te kunnen doen wat ze wil, en ook genoeg tijd voor andere dingen te hebben. Alleen als haar partner niet meer zou kunnen werken, zou ze nog voor een voltijdbaan kiezen. Dan kun je niet anders, vindt ze. Maar als dat niet gebeurt is ze van plan om, als de kinderen het huis uit zijn, juist minder uur te gaan werken, want dan is het geld minder nodig.

Deeltijd om meer tijd te hebben voor zichzelf, hobby's en sociale contacten

Uit de survey blijkt dat de behoefte aan meer vrije tijd voor zichzelf, hobby's of sociale contacten bij maar liefst drie op de vier in deeltijd werkende moeders van oudere kinderen dé reden, of een van de redenen, is waarom ze niet voltijds werken. Ook van de geïnterviewde moeders geven er veertien aan dat ze (onder andere) niet voltijds willen werken omdat ze dan te weinig tijd over zouden houden voor zichzelf, hun hobby's en sociale contacten. Nu hun kinderen groter zijn, of uit huis, willen ze de vrijkomende tijd besteden aan al die dingen waar ze toen de kinderen kleiner waren niet aan toekwamen. Zij vinden dat bij een volledige werkweek het werk een te groot beslag legt op hun tijd: 'Ik wil ook nog een beetje vrije tijd hebben, voor je sociale gebeuren. Als ik met mijn nachtdiensten voltijds zou gaan werken, ja, dan heb ik amper tijd om nog leuke dingen te doen, om vrienden te bezoeken. Ik zou dan

minder tijd voor mezelf overhouden. Ik denk dat je je dan echt zo'n werkpaard gaat voelen. Dan hoeft je niet alleen bij je baas te werken, maar daarna moet ik ook ook eens hier aan de slag. Dan hou je zo weinig vrije tijd over. Dat vind ik het niet waard.' Sommige vrouwen, zoals de hiervoor genoemde mevrouw K., hebben ook uit hun tijd dat zij niet werkten hobby's overgehouden die nu een reden zijn om niet te veel uren te werken. Zo zijn de kinderen van twee geïnterviewde vrouwen inmiddels groot genoeg om alleen thuis te zijn, maar gaan ze nu vanwege de hond iedere dag om drie uur naar huis: 'Nee, het kind is het probleem niet meer. Het is de hond.'

Een aantal vrouwen die in deeltijd werken om tijd over te houden voor zichzelf, verwijzen daarbij ook naar hun werk, dat zwaar en veeleisend is. Als ze dat vijf dagen in de week zouden doen, zouden ze dat wellicht niet volhouden, er minder plezier in hebben, of het niet goed kunnen doen. Het zijn vrouwen die in de zorg, het onderwijs of de kinderopvang werken die dit argument naar voren brengen. 'Ik werk op een vmbo-school. Ik heb vijftien lesuren, maar ben ook mentor van een groep moeilijk lerende kinderen. Daar gaat gewoon verschrikkelijk veel tijd in zitten. Ik zou niemand met dit werk aanraden om dit werk fulltime te doen. Je begint de week met een potje geduld. Als je dan fulltime werkt, dan moet je de hele week met dat potje. Ik hoef daar maar vijftien lesuren mee. En nog kan ik ze af en toe wel achter het behang plakken.' Ze snapt niet dat jonge vrouwen die geen kinderen hebben in deeltijd werken. Zelf heeft ze daar toen nooit aan gedacht. Maar nu moet ze er ook niet meer aan denken om weer voltijds te gaan werken. Een andere vrouw, al op leeftijd, kan het zware werk in de verpleging nog net opbrengen omdat ze het maar twee dagen per week doet. Ook een aantal vrouwen van rond de 60 jaar denkt het werk nog vol te houden omdat ze in deeltijd werken.

Veel vrouwen geven aan dat hun vrije dag, of dagen, voor hen heel belangrijk zijn, dat is echt 'hun dag', waarop ze even niets hoeven. Dat wekt de indruk dat ze op hun vrije dagen de tijd vooral aan zichzelf besteden. Voor sommigen is dat waar. Maar veel anderen blijken, ook al hebben ze dat niet genoemd als reden om in deeltijd te werken, ook op hun 'vrije' dag(en) belast met veel taken, zoals hierna zal blijken.

Zorg voor kinderen

Een van die taken is de zorg voor kinderen. In het voorbeeld van mevrouw K. zien we dat ze vanwege de zorg voor kinderen niet voltijds wil werken. Ook al hebben haar kinderen haar na schooltijd niet meer zo vaak nodig, ze wil er wel voor ze zijn. Dat gevoel blijken veel moeders van middelbare scholieren met haar te delen. Uit de survey blijkt dat het voor twee op de drie moeders met kinderen van 13-17 jaar een reden is om in deeltijd te willen werken en dat het zelfs nog een rol speelt bij een op de tien moeders van al volwassen, maar nog thuiswonende kinderen. De meeste vinden het van belang dat er in ieder geval een aantal dagen in de week iemand thuis is als het kind uit school komt; het gaat dan vooral om gezelligheid. Ze denken dat het voor hun kind niet prettig is om altijd in een leeg huis thuis te komen. Ze willen er graag een of meerdere dagen zijn, zodat hun kind zijn 'ei' kwijt kan en eventueel wat geholpen kan worden met huiswerk. Sommigen vinden dat juist als een kind net

op de middelbare school zit het voor ouders belangrijk is om de vinger aan de pols te houden, en er zo veel mogelijk te zijn als het kind uit school komt.

Een moeder van inmiddels volwassen kinderen merkte dat toen haar kinderen op de middelbare school zaten, de zorg wel anders werd, maar niet minder. 'Met huiswerk, met vrienden... daar wil je toch een beetje zicht op houden. De puberteit vond ik een moeilijke tijd. Ze krijgen hun eigen ontwikkeling, eigen ideeën. Dus ik vond dat toch één van ons thuis moest zijn als ze uit school kwamen.' Een enkele moeder van middelbare scholieren vindt de zorg nu zelfs moeilijker te combineren met haar werk, omdat er geen opvang meer is waar de kinderen naar toe kunnen en willen. Ook kinderen met een handicap of ziekte blijven als ze ouder worden vaak een groot beroep doen op zorg. Zo heeft een van de geïnterviewde vrouwen een 14-jarig verstandelijk gehandicapt kind in het speciaal onderwijs. Buiten schooltijd en in de schoolvakanties is er geen opvang en het kind kan niet lang alleen thuis zijn. Dit belemmert haar ernstig in haar mogelijkheden om werk te zoeken.

Deeltijd vanwege het huishouden

Ook het huishouden is, zo blijkt uit de survey, voor twee op de drie moeders met al oudere kinderen een reden om niet voltijds te willen werken (tabel 4.5). Een aantal wat oudere en laagopgeleide moeders ziet het huishouden als hun eerste prioriteit, een taak waar ze eer in leggen. Ze zien zichzelf, ook nu ze weer werken, in de eerste plaats als huisvrouw en duiden het huishoudelijke werk aan als 'mijn eigen werk': 'Ik voel me heel erg verantwoordelijk voor mijn thuissituatie, dat het hier goed loopt. Als huisvrouw moet je toch zorgen dat je huis netjes is, dat de boodschappen er zijn. Dus daarom moet je toch een bepaalde tijd thuis doorbrengen.' Deze vrouw van 47 jaar met al bijna volwassen, maar nog thuiswonende kinderen, is sinds een aantal jaren weer begonnen in de thuiszorg. Ze breidt haar uren heel voorzichtig uit en houdt daarbij nauwlettend in de gaten of dat geen consequenties heeft voor haar werk thuis: 'Zodra ik hier merk dat het gaat versloffen, dan ben ik dus te ver gegaan.' Het is niet haar favoriete werk, maar ze ziet het als haar taak. Haar man ziet dat ook zo. Nu ze weer een paar ochtenden per week werkt, vindt ze het redelijk dat haar man thuis in ieder geval zijn eigen rommel zou opruimen. Toen ze daarover begon reageerde haar man wat verbaasd: 'O ja?' De meeste vrouwen zien het huishouden echter niet meer als hun *core business*. Sommige doen het met plezier, of vinden het een welkome afwisseling van hun werk buitenshuis. Andere doen het uitsluitend omdat het gedaan moet worden. Maar hoe dan ook, bij vrijwel iedereen ligt deze taak, geheel of voor het grootste deel op het bord van de vrouw. Slechts een vrouw heeft vanaf het begin zowel de betaalde arbeid als de onbetaalde gelijk verdeeld met haar partner, maar ook zij is daarmee nog verantwoordelijk voor de helft van het huishoudelijke werk. Dat is nog steeds meer dan de meeste mannen. Alleen de vrouw van wie de partner al met vervroegd pensioen is, kan als zij thuiskomt uit haar werk 'gewoon aanschuiven'. De overgrote meerderheid van de in deeltijd werkende vrouwen, ook degenen die om andere redenen in deeltijd werken, hebben die luxe niet. De meeste vinden dat ook geen punt. Zij rekenen het huishouden automatisch tot hun taak en

verwachten geen substantiële bijdrage van hun partner. Andere prijzen zich al gelukkig als hun man in principe daartoe bereid is: 'Het huishouden komt voornamelijk op mij neer. Dat vind ik normaal, ik heb gewoon meer tijd. En ik ben er handiger in. Dat is net als met strijken, dan denk ik, joh, laat maar, ik doe het zelf wel. Maar het is niet zo dat hij dat niet zou willen. Nee, ik heb wat dat betreft mazzel.'

Mantelzorg en vrijwilligerswerk

Naast het huishouden en de zorg voor haar opgroeiende kinderen heeft mevrouw K. een moeder die steeds meer hulp nodig heeft. Ze blijkt niet de enige. Mantelzorg is, zo blijkt uit de survey, voor een op de zes in deeltijd werkende oudere vrouwen zonder jonge kinderen een van de redenen om niet voltijds te werken (tabel 4.5). Ook van de twintig geïnterviewde moeders besteden zeven een deel van hun vrije tijd aan de zorg voor hulpbehoevende anderen, meestal hun ouders. De meesten van hen noemen dit overigens niet als de reden waarom zij in deeltijd werken. Maar zij vinden het net als mevrouw K. wel een prettige bijkomstigheid dat zij daar tijd voor hebben. Voor een vrouw is het een reden om, ook al werkt ze meestal meer uren dan waarvoor ze betaald wordt, haar aanstelling niet uit te breiden: 'Ik heb wel eens dat ik met mijn moeder twee keer in de week ergens naartoe moet. Ja, ook wel eens een week helemaal niet. Maar ik wil daarom toch die tijd aan mezelf houden.'

Bij sommige vrouwen gaat het om een of een paar uurtjes per week, andere zijn daar structureel een halve of hele dag per week mee bezig: 'Ik ben mantelzorger voor mijn moeder. Elke maandag ga ik naar haar toe, dus dan werk ik niet. Ze is 88 jaar, slechtziend, en woont in een verpleegtehuis. Als er niemand komt, dan komt ze helemaal niet meer buiten. We gaan dan boodschappen doen en ergens wat drinken. Dat vindt ze altijd ontzettend leuk, dat soort dingen. En ik help haar met haar administratie, belasting, en al die dingen die nodig zijn.' Deze vrouw heeft het leeuwendeel van de zorg op zich genomen omdat ze het dichtste bij woont. Er zijn er ook die vermoeden dat zij, omdat ze toch al in deeltijd werkten, sneller de mantelzorg krijgen toegeschoven. Inderdaad blijkt uit ander onderzoek dat vrouwen vaker informele zorg verlenen dan mannen (De Boer et al. 2009).

Naast zorg voor hulpbehoevende ouderen is er ook de zorg voor kleinkinderen. Twee vrouwen zijn op hun vrije dag hiervoor structureel ingeroosterd. Ze passen op hun kleinkinderen, enerzijds omdat ze genieten van het contact, anderzijds omdat ze zo hun eigen (schoon)dochters helpen arbeid en zorg te combineren. Ook zij noemen dit overigens niet als reden om in deeltijd te werken. Het gaat af van hun vrije tijd.

Ten slotte speelt vrijwilligerswerk een bescheiden rol in het leven van sommige deeltijdwerkers. Van alle in deeltijd werkende moeders noemt een op de vijf vrijwilligerswerk als een van de redenen om niet meer uren te werken. Onder de geïnterviewde moeders waren er ook een paar die zich in hun vrije tijd inzetten voor een vereniging of goed doel. In deze gevallen ging het om een bescheiden tijdsinvestering en was het geen reden om minder uur te werken.

Opleiding

In paragraaf 5.1 hebben we gezien dat het volgen van een opleiding voor een op de drie jonge deeltijdwerksters een reden was om op dat moment niet meer uren buitenshuis te werken. Bij de moeders is dit veel minder vaak het geval. Slechts een op de twaalf werkt (onder andere) vanwege een opleiding niet voltijds (tabel 4.5). Geen van de geïnterviewde moeders noemt het als reden voor hun deeltijdbaan. Drie van hen volgen overigens wel een aan werk gerelateerde opleiding. Hierdoor hopen ze zich beter te kwalificeren of ander werk te kunnen gaan doen. Bij twee van hen zal dit waarschijnlijk ook leiden tot vergroting van hun arbeidsduur.

Gezondheid en afbouwen

Gezondheidsbeperkingen blijken een rol te spelen bij een op de drie in deeltijd werkende vrouwen zonder jonge kinderen (tabel 4.5). Dit is duidelijk meer dan bij jonge vrouwen zonder kinderen en vrouwen met jonge kinderen, en hangt samen met de leeftijd. Van de geïnterviewde vrouwen waren er drie die vanwege een gebrekkige gezondheid niet meer uren kunnen werken. De een durft niet meer werk op zich te nemen omdat ze bang is dat haar vermoeidheidsklachten dan terugkomen. Een vrouw die vanwege een vervelende werksituatie al drie keer een zware depressie heeft gehad, noemt haar huidige twintig uur 'de balans tussen genoeg werken om een boterham te verdienen en niet teveel om opnieuw over de rooien te gaan.' De laatste vrouw die met gezondheidsproblemen kampt is 55 jaar en werkt al vanaf haar zestiende in de verpleging. Carrière maken zit haar niet zo in het bloed, zegt ze, en daarom werkt ze nog steeds in de daadwerkelijke zorg. Met veel plezier, maar ook met steeds meer pijn, want het zware lichamelijke werk kan ze eigenlijk niet meer opbrengen. Ze valt van het ene lichamelijke probleem in het andere en voelt zich na bijna 40 jaar in de zorg 'versleten'. Ze is al voor een dag afgekeurd en is bang dat ze ook de twee dagen die ze nu nog werkt niet lang meer vol kan houden.

Ook twee andere vrouwen, beiden achter in de vijftig, merken dat ze de jongste niet meer zijn. Ze hebben minder energie en het werk valt ze zwaarder. De ene is om die reden een dag minder gaan werken, de ander zou eigenlijk het liefste helemaal stoppen. Ze zijn aan het afbouwen. Voor een op de negen in deeltijd werkende oudere vrouwen is dit (een van) de reden(en) waarom ze in deeltijd werken, zo blijkt uit de survey (tabel 4.5).

Onvrijwillig deeltijd

Een op de tien vrouwen met al oudere kinderen ten slotte blijkt onvrijwillig in deeltijd te werken (tabel 4.5). Dit is ook het geval bij een van de geïnterviewde moeders. Sinds ze twee jaar geleden is gescheiden, wil ze meer uren werken om financieel onafhankelijk te worden van haar ex-echtgenoot. Ze werkt 20 uur in de week, en zou dit willen uitbreiden naar 32 of zelfs 40 uur. Ze heeft echter een verstandelijk gehandicapt kind en moet daarom na vier uur en in de schoolvakanties thuis zijn. Al haar sollicitatiebrieven hebben tot nu toe uitsluitend afwijzingen opgeleverd. Een andere vrouw wilde vanwege de studiekosten van haar kind meer uren, maar heeft

die, ondanks beloftes, er nooit bij gekregen. Nog drie andere moeders denken dat als ze zouden willen, meer uren er sowieso niet in zouden zitten, maar dat was voor hen niet de reden om in deeltijd te werken.

5.2.3 Meer werken?

Als de twintig geïnterviewde moeders van al oudere kinderen zouden moeten kiezen tussen een voltijdbaan of helemaal geen werk, dan zouden de meeste voor het laatste kiezen. Sommige willen desnoods wel iets meer uren werken, maar een volledige baan gaat hun echt te ver. Dit geldt bijvoorbeeld voor de vrouwen met de kleine deeltijdbanen, en de vrouwen die niet met bijzonder veel plezier werken. Een deel van hen werkt uitsluitend voor het inkomen, zegt dat dit onmisbaar is; toch willen ze liever een deeltijdbaan dan een vijfdaagse werkweek. ‘Dan maar het armenhuis’, aldus een van hen. Hier vinden we ook de drie vrouwen die vanwege hun gezondheid niet meer uren kunnen werken, en een vrouw die altijd met veel plezier heeft gewerkt, maar nu in de zestig is en over een jaar sowieso gaat stoppen. Ook hebben de vrouwen die vanwege hun hond in deeltijd werken, nog liever geen baan dan dat ze hun huisdier vijf hele dagen alleen moeten laten. Opmerkelijk is dat deze vrouwen, op een na, weinig belang hechten aan economische zelfstandigheid.⁴ Uiteraard speelt bij deze hypothetische keuze mee dat de meeste vrouwen een partner hebben met een inkomen. De financiële bijdrage van de vrouw is hierop een noodzakelijke of welkome aanvulling, maar het maakt hen niet veel uit wie het geld binnenbrengt. Dat is anders bij de vijf moeders, die – als ze zouden moeten kiezen – wel voor de voltijdbaan opteren. Deze vrouwen, met relatief grote deeltijdbanen van 20 tot en met 25 uur per week, hechten er wel veel belang aan dat ze een eigen inkomen hebben.

In de praktijk staan de geïnterviewde vrouwen echter niet voor deze keuze, en vrijwel niemand is van plan om ooit nog voltijs te gaan werken. De helft zou nu of in de toekomst eventueel wel iets meer willen werken. Ze zouden dat bijvoorbeeld doen als het financieel nodig zou zijn omdat het inkomen van hun partner weg zou vallen, of als ze leuker werk zouden hebben. Een vrouw houdt de mogelijkheid open dat als haar kinderen uit huis zijn, ze iets meer zou gaan werken, maar meer vrouwen denken in dat geval juist minder te gaan werken, omdat het dan financieel niet meer zo nodig is.

Dit beeld komt overeen met de informatie die we uit de survey hebben over de in deeltijd werkende vrouwen met oudere kinderen. Ruim driekwart van de vrouwen met kinderen op de middelbare school zou onder voorwaarden meer uren willen werken, en bij de vrouwen met meerderjarige kinderen is bijna twee derde daartoe bereid (respectievelijk 77% en 62%). Daarbij wordt leuker werk, of een flinke financiële vooruitgang het vaakst als voorwaarde genoemd (zie tabel B5.1). Ook arbeidstijden die beter aansluiten op het privéleven, zou een op de vijf moeders van oudere kinderen over de streep trekken. Opmerkelijk is, gezien de belasting van een deel van de moeders met mantelzorg en huishoudelijk werk, dat weinige een verlichting daarvan als voorwaarde stellen. Slechts 1% zou meer gaan werken als ze de zorg voor een hulpbehoevend familielid of vriend zou kunnen uitbesteden. En slechts 7% zou meer

willen werken als hun partner meer aan het huishouden zou doen en 11% als die taak wordt verlicht door inschakeling van een werkster. Zoals we al hebben gezien vinden de meeste in deeltijd werkende moeders het geen punt dat hun partner minder in het huishouden doet dan zichzelf. Ook een werkster inschakelen om zelf meer tijd over te houden voor betaalde arbeid, zien de meeste vrouwen blijkbaar niet als een aantrekkelijke optie. Voor sommige omdat het financieel nauwelijks aantrekkelijk is omdat zij zelf niet veel meer verdienen dan een werkster. En de meeste hebben geen hekel aan het huishoudelijke werk of geven het niet graag uit handen: 'Ik doe het net zo lief gewoon zelf [...] Ik werk liever 24 uur en dat ik het zelf doe, dan dat ik 32 uur ga werken en iemand heb die mijn huis doet.' Opmerkelijk ten slotte is dat maar liefst een op de vijf in deeltijd werkende vrouwen van boven de 40 jaar, zonder jonge kinderen, aangeeft dat ze meer zou willen werken als haar gezondheid dat zou toelaten. Dit blijkt met name vaak een beperkende rol te spelen bij vrouwen met meerderjarige kinderen.⁵

5.3 Oudere vrouwen die nooit kinderen hebben gehad

De komst van kinderen is voor de meeste vrouwen het moment om in deeltijd te gaan werken. Maar een op de zes vrouwen van 40 jaar of ouder heeft nooit kinderen gekregen (Portegijs et al. 2006). Met vijf van hen hebben we gesproken over hun loopbaan en de redenen waarom zij in deeltijd werken. Ze zijn tussen de 42 en 48 jaar oud en zijn, op een na, alleenstaand. Drie hebben een mbo-opleiding, twee hebben de universiteit afgerond. Eén is volledig afgekeurd en werkt 6 uur per week, de anderen hebben een baan van 24 tot 32 uur.

De redenen waarom deze vrouwen in deeltijd werken wijken niet sterk af van die van de hiervoor besproken moeders met oudere kinderen (in tabel 4.5 en tabel B5.1 zijn ze daarom niet onderscheiden van de moeders met oudere kinderen). Ook bij deze vrouwen die nooit kinderen hebben gehad is de gezondheid voor een op de drie een van de redenen om in deeltijd te werken. Bij de geïnterviewde vrouwen gold dit zelfs voor drie van de vijf. Alle drie zijn in deeltijd gaan werken nadat zij rond hun dertigste een periode overspannen zijn geweest. Twee zijn daarna nooit meer de oude geworden en zijn huiverig meer hooi op hun vork te nemen, bang dat zij weer overwerkt raken. Zij hebben dus mede een deeltijdbaan omdat hun gezondheid geen grotere aanstelling toelaat.

De andere redenen die deze vrouwen noemen om in deeltijd te werken komen overeen met die van de moeders met oudere kinderen (met uitzondering uiteraard van de zorg voor kinderen). Ook de oudere vrouwen zonder kinderen werken vooral vaak in deeltijd omdat ze meer tijd willen hebben voor zichzelf, hun hobby's en sociale contacten, en hun huishouden. Uit de interviews blijkt dat zij daarbij dezelfde afwegingen maken, reden waarom we deze thema's hier niet opnieuw zullen langslopen. Ook de voorwaarden die zij noemen om meer te werken wijken niet af van die van de oudere moeders, op twee punten na. Uit de survey blijkt dat een kwart meer uren zou willen werken als zij daardoor promotie kan maken. Dit is veel meer dan bij

de moeders met oudere kinderen (9%) en slechts iets minder dan bij de jonge vrouwen zonder kinderen (34%). Het is mogelijk dat vrouwen die geen kinderen hebben, meer bevrediging uit hun werk willen halen dan vrouwen die daarnaast ook een gezin hebben. Ook zeggen de oudere vrouwen zonder kinderen vaker meer te willen werken als dat financieel voor hen een behoorlijke vooruitgang zou betekenen (37% noemt dit, tegenover 24% van de moeders met oudere kinderen).

5.4 *Prikkels en obstakels om meer uren te werken*

Uit het voorgaande kunnen we concluderen dat de meeste vrouwen die in deeltijd werken dit doen omdat zij dat zelf graag willen. Slechts een minderheid kan geen volledige baan vinden, of kan dat vanwege de eigen gezondheid niet aan. De meeste in deeltijd werkende vrouwen zonder jonge kinderen kiezen voor een deeltijdbaai omdat ze tijd over willen houden voor hun grote kinderen, hun huishouden, vrijwilligerswerk, mantelzorg en vooral voor zichzelf. De zorg voor kleine kinderen was voor de meeste deeltijdwerksters aanvankelijk de reden waarom ze een deel van de werkweek thuis wilden zijn, maar als de kinderen groot zijn, zijn er andere redenen waarom ze in deeltijd blijven werken.

Vrijwel alle vrouwen, ongeacht hun leefsituatie, noemen meerdere redenen om in deeltijd te werken. Ook opmerkelijk is dat vrouwen met een kleine deeltijdbaai nauwelijks meer redenen opgeven dan vrouwen met een grote deeltijdbaai.⁶ De omvang van de deeltijdbaai kan dus niet worden verklaard uit een cumulatie van redenen. Bovendien blijkt dat de ene vrouw, omdat ze tijd voor zichzelf wil houden, een dag in de week vrij wil hebben, terwijl een ander om precies dezelfde reden wel drie of vier dagen in de week thuis is. Voor een goed begrip van de arbeidsduur van vrouwen zijn we er dus niet als we uitsluitend kijken naar de redenen die zij opgeven om in deeltijd te werken. De ruimte die vrouwen hebben om voor een deeltijdbaai te kiezen is ook van belang, evenals de ruimte die er is om voor een voltijdbaai te kiezen. In deze laatste paragraaf gaan we in op deze prikkels en beperkingen.

De verdeling van onbetaald werk

Uit tijdsbestedingonderzoek blijkt dat vrouwen 67% van de zorg voor kinderen voor hun rekening nemen, 63% van de zorg voor hulpbehoevende familieleden of vrienden en 72% van het huishoudelijke werk. De onbetaalde arbeid is dus nog steeds vooral een taak van de vrouw, en neemt met gemiddeld 45 uur per week, tegen 20 uur bij de man, een behoorlijk hap uit haar te besteden tijd (Cloin en Hermans 2006). Het is dan ook niet verwonderlijk dat het werken in deeltijd voor een belangrijk deel samenhangt met de verdeling van onbetaalde arbeid. Uit de interviews komt het beeld naar voren dat deze ongelijke verdeling heel vanzelfsprekend tot stand is gekomen. Slechts twee moeders van al grotere kinderen hebben geprobeerd hun man te bewegen ook minder te gaan werken toen ze kinderen kregen. Bij een van hen is dat gelukt, overigens pas nadat zij met een abortus had gedreigd als hij niet in deeltijd zou gaan werken: 'Ik hoef geen man die voor mij zorgt, ik wil een man die voor

mijn kind zorgt.' Zij vertolkt hiermee een minderheidsstandpunt. De meeste oudere vrouwen zijn heel automatisch minder gaan werken, of gestopt, toen zij moeder werden. Van de jonge vrouwen die nog geen kinderen hebben hoopt de helft wel dat, mocht het ervan komen, ook de vader een dag minder gaat werken. Of dat zal gebeuren moet de toekomst uitwijzen. In 2004 bleek slechts 17% van de vaders van jonge kinderen op een of meer doordeweekse dagen voor zijn kinderen te zorgen (Portegijs et al. 2006). Zelf willen de vrouwen als zij moeder worden in ieder geval niet voltijd werken. 'Dan zou ik niet de moeder kunnen zijn die ik wil zijn', zegt een 36-jarige hoogopgeleide (nog kinderloze) vrouw. Ze zou zich schuldig voelen ten opzichte van haar kind, zelfs als haar partner voltijs thuis zou zijn en de zorg op zich zou nemen. Meer gemengde gevoelens hebben vrouwen over de andere onbetaalde arbeid. Veel vrouwen verrichten mantelzorg, en sommige waarderen het dat ze de tijd hebben om voor anderen te zorgen, vooral als het om een eigen ouder gaat. Andere doen het vooral uit plichtsbef. Maar hoe het ook zij, ook aan deze zorgtaak besteden zij meer werk dan hun partner. Hoe vanzelfsprekend dit is, blijkt uit het voorbeeld van een vrouw die jarenlang voor haar schoonouders heeft gezorgd: 'Mijn man is enigst kind, dus alles kwam op mij neer.' Aan het zelf doen van het huishouden ten slotte hechten de vrouwen de minste waarde. Voor de meeste is het iets dat gewoon moet worden gedaan. Voor sommige is het 'niet hun hobby', andere vinden het niet vervelend, of soms zelfs prettig. Maar hoe ze er ook over denken, ook deze taak ligt grotendeels op hun bordje. Sommige vrouwen vinden dat heel vanzelfsprekend, andere geven aan dat deze verdeling is ontstaan omdat ze meer tijd heeft, of doordat ze het beter kan. de ongelijke verdeling is bij vrijwel niemand inzet van discussie en ook overwogen maar weinig geïnterviewde vrouwen een werkster in te schakelen om hun huishoudelijke taken te verlichten. Sommige omdat dit financieel niet aantrekkelijk is, de meeste omdat ze het niet prettig vinden het werk uit handen te geven, omdat ze het zelf beter kunnen, of omdat ze geen vreemde in huis willen hebben.

Vaak wordt de grotere verdien capaciteit van hun partner genoemd als verklaring waarom in deeltijd gaan werken en het grootste deel van de onbetaalde arbeid op zich nemen. Dat dit niet alleen om een financiële afweging gaat, is al eerder gebleken uit het voorbeeld van de jonge, hoogopgeleide vrouw die in vier dagen meer verdient dan haar lager opgeleide partner in vijf dagen. Toch werkt zij in deeltijd om het huishouden te kunnen doen, zodat ze in het weekend samen vrij hebben voor leuke dingen. Als ze kinderen krijgen, wil zij nog een dag minder gaan werken. Ook dan zal haar partner zijn vijfdaagse werkweek aanhouden: 'Hij werkt gewoon veel en dat vindt hij heel prettig. Hij moet gewoon zijn energie kwijt en zou echt niet minder willen gaan werken.' Eerder in het interview gaf deze vrouw zelf overigens aan ook niet minder dan vier dagen te willen werken, omdat ze haar werk erg leuk vindt en bovendien dan op het werk teveel zou missen. Zodra er kinderen komen lijkt dit echter geen argument meer. Ze is niet de enige. Ook een 56-jarige hoogopgeleide vrouw heeft al voordat ze kinderen kreeg een goedbetaalde voltijsbaan met loopbaanperspectieven verruild voor een veel minder betaalde deeltijdbaan zonder perspectieven, terwijl haar lager opgeleide, destijds minder verdienende man altijd voltijs is blijven werken.

Financiële prikkels

Geld is een belangrijke prikkel om te werken. Ook bij veel geïnterviewde vrouwen was de behoefte aan meer inkomen, of een eigen inkomen, een reden om te blijven werken, weer te gaan werken of om het aantal arbeidsuren uit te breiden. Twee vrouwen zijn weer aan de slag gegaan of zijn meer uren gaan werken nadat hun man in de WAO is terechtgekomen, en een ander omdat haar man werkloos dreigde te worden. Sommige vrouwen zijn weer (of meer uren) gaan werken, omdat hun studerende kinderen zo veel geld kosten, of omdat 'alles tegenwoordig zo duur is'. Andere vrouwen zijn weer gaan werken omdat ze dat leuk vonden, maar merken nu dat hun uitgavenpatroon zich moeiteloos heeft aangepast, en hun inkomen nu niet meer gemist kan worden. Als we echter kijken naar het belang dat deze vrouwen hechten aan hun inkomen, of een eigen inkomen, dan wordt duidelijk dat de meeste de lat niet al te hoog leggen. Van de 27 geïnterviewde deeltijdwerksters met een partner, verdienen er 6 evenveel als hun man. Mevrouw A. bracht lange tijd zelfs iets meer geld binnen. Haar man heeft daar nooit wat van gezegd, maar echt leuk vond hij het niet, denkt ze. Dat leidt ze af uit de triomfantelijke manier waarop hij zijn giroafschrift liet zien toen hij voor het eerst, na een bevordering, meer verdiende. Van dergelijke sentimenten hebben de in deeltijd werkende vrouwen geen last. De meeste verdienen minder, sommige veel minder, dan hun partner en geen van hen lijkt daar problemen mee te hebben. Het gemak waarmee deze ongelijkheid wordt geaccepteerd, lijkt de tegenhanger van de vanzelfsprekend ongelijke verdeling van de onbetaalde arbeid.

Dat lijkt op gespannen voet te staan met de constatering, in hoofdstuk 3, dat de meeste vrouwen, ook als zij in deeltijd werken, het belangrijk vinden om hun eigen geld te verdienen en niet financieel afhankelijk te zijn. Uit de interviews blijkt echter dat veel vrouwen de term financiële onafhankelijkheid niet al te letterlijk nemen. Veel van hen vinden het belangrijk om een eigen inkomen te hebben, maar dat hoeft niet groot te zijn. Zij vinden het belangrijk om een bijdrage te leveren aan het huishoudensbudget, of om een potje voor eigen uitgaven te hebben: 'Ik vind het belangrijk dat je een eigen inkomen hebt. Ook al... het hoeft niet gigantisch te zijn, maar dat je wat verdient. Het geeft toch een gevoel van eigenwaarde, denk ik, van ja, ik verdien ook mijn geld.' Andere vrouwen denken bij economische zelfstandigheid in de eerste plaats aan verdien capaciteit. Zij willen als de nood aan de man komt, zichzelf financieel kunnen redden: 'Dat als er wat gebeurt, dat je dan toch hele dagen kunt gaan werken en dan moet je daarvan kunnen rondkomen.' Slechts een minderheid van de vrouwen vindt het belangrijk financieel volledig onafhankelijk te zijn van hun partner: 'Ik wil zoveel verdienen dat ik er zelfstandig van kan leven. Dat vind ik heel belangrijk. Dat ik mijn eigen huur en mijn eigen boodschappen kan betalen, en zelf ook voor de kinderen kan zorgen.' Zij werken daarom in grote deeltijdbanen en verdienen ongeveer evenveel als hun partner. Zij zullen, ongeacht wat hun eventuele partner verdient, niet snel hun werk opgeven of weinig uur gaan werken.

Een derde van de geïnterviewde vrouwen vindt het niet belangrijk om zelf geld te verdienen. Sommigen van hen werken om het gezinsinkomen wat aan te vullen. Andere hebben een partner die voldoende verdient, en het maakt hen niet veel uit wie

het geld inbrengt: 'Nee hoor, zo'n relatie hebben we niet', zegt er een tevreden. 'Ik geef het net zo makkelijk uit hoor', aldus een ander. Zolang hun partner genoeg verdient voelen zij geen financiële prikkel om meer uren te werken. Ze werken (meestal een bescheiden aantal uren) omdat ze het leuk vinden, waarderen dat ze daarmee iets verdienen, maar zonder hun inkomen redden ze het ook.

Of dat ook werkelijk het geval is, is overigens de vraag. Een aantal van hen lijkt het belang van hun inkomen te bagatelliseren. Een jonge vrouw die zegt de luxe te hebben dat ze niet hoeft te werken, blijkt de helft van het huishoudensinkomen te verdienen. Dat is ook het geval bij een oudere vrouw die aanvankelijk de indruk wekt dat haar inkomen vooral voor de luxe is. Later wordt duidelijk dat haar salaris pure noodzaak is sinds haar man tien jaar geleden is afgekeurd. Mogelijk bagatelliseren deze, en andere vrouwen, het belang van hun inkomen om hun partner niet in een kwaad daglicht te stellen. Het is immers nog niet zo heel lang geleden dat een man een goede kostwinner was als zijn vrouw niet hoefde te werken. Maar ook wordt duidelijk dat sommige vrouwen het een prettig idee vinden dat hun inkomen niet essentieel is: 'Dan is het ook denk ik minder leuk, als het economische noodzaak is. Want je wilt er graag voor kiezen.'

Het beeld dat uit de interviews oprijst is dat de meeste in deeltijd werkende vrouwen met een partner de kostwinnersrol maar ten dele, en niet al te gretig, op zich nemen. Hun man blijft de hoofdverantwoordelijke voor het gezinsinkomen en zij leveren daaraan een bijdrage. Het biedt de vrouwen de ruimte om minder te gaan werken als ze kinderen krijgen, of omdat ze meer tijd willen hebben voor zichzelf, hun hobby's en sociale contacten. 'Die luxe heeft een man niet', zegt een van hen.

Werkinhoudelijke prikkels

Ook de inhoud van het werk kan van invloed zijn op de arbeidsduur. Is het wat de inhoud van het werk betreft aantrekkelijk om daar meer uren per week aan te besteden?

De meeste geïnterviewde vrouwen zijn erg enthousiast over hun werk. Ze vinden dat ze leuk en uitdagend werk hebben, ze voelen zich nuttig en gewaardeerd en/of ze hebben aardige collega's die het werk plezierig maken. Een klein deel van de respondenten is echter niet zo gelukkig. Enkele vrouwen verrichten (na hun herintrede) ongeschoold werk dat hen weinig uitdaagt, en de sfeer op het werk biedt onvoldoende compensatie. Ze gaan er met weinig plezier naartoe, een zelfs met lood in de schoenen. Voor hen is het uiteraard niet bijzonder aantrekkelijk om meer tijd in het werk te steken dan (financieel) noodzakelijk. Ze wijten hun slechte positie op de arbeidsmarkt aan keuzes die ze in het verleden hebben gemaakt, vooral aan hun lage opleiding en de lange periode dat ze niet hebben gewerkt vanwege de zorg voor kinderen. 'Ik heb jong kinderen gekregen en ben er lang uit geweest. Ik heb nooit een carrière opgebouwd. Dus je blijft altijd afhankelijk van de wat mindere baantjes. Nu maken vrouwen eerst carrière en nemen daarna kinderen. Lekker slim.'

Ruim een derde van de geïnterviewde vrouwen is wel heel tevreden over de inhoud van hun werk, maar is desondanks blij dat ze het niet vijf dagen in de week hoeven te

doen. Zij vinden dat het werk lichamelijk of geestelijk veel van hen vergt. Doordat ze in deeltijd werken, is het voor hen goed vol te houden en blijven ze plezier houden in hun werk. Ze werken in de kinderopvang, de zorg of het onderwijs en denken dat het in deze beroepen onverstandig is om voltijds te werken. Sommigen hebben dat aan den lijve ervaren, ze zijn ooit overspannen geraakt en werken sindsdien in deeltijd. Zowel jonge als oudere vrouwen voeren de zwaarte van hun werk aan als reden om minder uren te werken. Bij de jonge vrouwen gaat het meestal om een voorkeur. Zo nodig zouden ze het werk ook vijf dagen in de week vol kunnen houden. Bij enkele oudere deeltijdwerksters is dat niet het geval. Het werk valt hen inmiddels dermate zwaar dat zij dit alleen vol kunnen houden omdat ze het maar een paar dagen per week doen.

Loopbaanperspectieven zijn slechts voor een aantal jonge deeltijdwerksters een reden om uitbreiding van het aantal arbeidsuren te overwegen. Volgens de meeste deeltijdwerksters zijn er überhaupt nauwelijks doorgroeimogelijkheden, ook niet als ze meer uren zouden werken. In de vrouwensectoren waar zij werken zijn de organisaties plat en hogere functies schaars. En voor zover ze er zijn, worden ze door veel van de deeltijdwerksters als weinig aantrekkelijk gezien. Veel vrouwen geven aan dat ze het werk op de werkvloer het leukst en belangrijkste vinden en denken dat een leidinggevende functie hen daarvan af zou houden. Andere hebben geen zin in de verantwoordelijkheden die met een leidinggevende functie gepaard gaan. Ze willen het werk niet mee naar huis nemen, of zien dat leidinggevendenden het nooit voor iedereen goed kunnen doen en steken dus liever hun nek niet uit.

Uit sommige gesprekken blijkt overigens dat dit schijnbare gebrek aan ambitie verband houdt met de plaats die arbeid in hun leven inneemt. Dat geldt bijvoorbeeld voor sommigen van de hiervoor al genoemde vrouwen die vanwege keuzes in het verleden nu weinig uitdagend werk hebben. Een van hen zegt: 'Ik ben eigenlijk best ambitieus, maar het is er gewoon niet van gekomen.' Een oudere vrouw in de thuiszorg zegt dat als ze nu jong was geweest, ze graag belastingconsulent of jurist was geworden: 'Vroeger was het huishouden voor de vrouw. Daarnaast had ik nog een baantje. Bij ons is dat altijd zo gebleven.' Ook vinden sommige vrouwen dat je moet kiezen of delen: 'als je in deeltijd wilt werken, moet je niet zeuren dat je geen carrière kunt maken'. Ten slotte wordt door een aantal vrouwen genoemd dat vanwege de deeltijdbaan het werk minder centraal stond in hun leven en doorgroeien in hun werk daarom minder belangrijk was. Een vrouw denkt bijvoorbeeld dat als ze altijd voltijds had gewerkt ze wellicht meer carrière had gemaakt: 'Ja, met 40 uur had ik misschien meer het gevoel van ik moet er wat meer van maken. Dan was ik misschien wel... ja, ook geen leidinggevende, want dat is helemaal geen ambitie van mij, maar misschien dat ik dan toch wel wat meer kennis had vergaard op wat voor manier dan ook. Om er toch wat meer van te maken. Als je altijd fulltime werkt ben je meer met je werk bezig. Je leeft meer voor je werk.' Een andere vrouw, werkzaam in de zorg, denkt dat als zij altijd voltijds had moeten werken, ze wel carrière had moeten maken: 'Het werk is lichamelijk zwaar. Het is echt roofofbouw, en naarmate je ouder wordt is het steeds moeilijker vol te houden. Dus ik denk dat je dan geen keuze

hebt. Dan had ik opleidingen moeten volgen en geprobeerd om afdelingshoofd te worden. Dat is minder belastend voor je lichaam. [...] Het scheelt natuurlijk dat ik geen kostwinner ben. Als ik kostwinner zou zijn, zou ik wel moeten, om het vol te kunnen houden tot mijn vijfenzestigste.' Overigens merken zij, net als een andere oudere vrouw, dat het zware lichamelijke werk op de werkvloer ook bij deeltijdwerk zijn tol heeft geëist. Het begint steeds moeilijker te worden het vol te houden en om die reden hebben ze beiden overwogen alsnog een poging te doen om een hogere, lichamenlijk minder zware functie te krijgen. De ene ziet ertegenop alsnog de benodigde opleidingen te gaan doen. De ander had zich daarvoor wel opgegeven, maar de werkgever stond het uiteindelijk niet toe omdat ze in deeltijd werkte. Dit laatste voorbeeld brengt ons op de volgende stimulerende of remmende factor: de werkgever.

Stimulans of obstakel vanuit de werkgever

Een aantal vrouwen met een 32-urige aanstelling reageerde wat verbaasd op onze vraag waarom ze in deeltijd werken. Zij zien zichzelf nauwelijks als deeltijders. In de organisatie waar zij werken, werkt vrijwel niemand meer uren dan zij. Ook heeft geen van hen veel moeite moeten doen om een deeltijdbaan te krijgen. We kunnen dus zeggen dat het werken in deeltijd in de sectoren waarin deze vrouwen zich begeven volledig is ingeburgerd. Sterker nog, in sommige organisaties of functies is deeltijd van een recht min of meer een plicht geworden. De vrouwen die hier werken kunnen, ook al zouden ze dat willen, niet meer kiezen voor een voltijdaanstelling. Soms heeft dat te maken met financiën. Zo geeft een vrouw aan dat er in de welzijnssector altijd veel werk is, maar te weinig geld om mensen daarvoor te betalen. Andere vrouwen geven aan dat deze deeltijddwang is ingegeven door de gedachte dat dit het werk ten goede komt. Veel in deeltijd werkende vrouwen zijn het, zo zagen we hiervoor, eens met deze inschatting. Ook blijkt dat werkgevers de flexibiliteit waarderen die ze met de deeltijders in huis halen. Bij ziekte valt er een minder groot gat in de bezetting en bovendien zijn er altijd wel andere deeltijders die wat extra willen werken.

Het heeft er veel van weg dat de houding van deze werkgevers meer te maken heeft met de wens (of bereidheid) van vrouwen om in deeltijd te werken, dan met het werk zelf. Het werk in de bouw bijvoorbeeld is ook erg zwaar en het ziekteverzuim zou ongetwijfeld dalen als bouwvakkers maximaal een aanstelling van vier dagen zouden krijgen. Ook veel mannenberoepen zijn veeleisend en vereisen concentratie. Het lage aandeel in deeltijd werkende mannen toont echter al aan dat een voltijdbaai voor mannen wel regel is. Uit een van de interviews blijkt zelfs dat als een man in een vrouwensector werkt waar deeltijd de norm is, hij als enige wel een volledige aanstelling weet te krijgen. Het gaat om een kinderopvanginstelling waar groepsleidsters maximaal voor vier dagen worden aangenomen. Dit maximum is gesteld omdat men wil voorkomen dat het werk routinematig wordt gedaan. De door ons geïnterviewde vrouw heeft tevergeefs geprotesteerd tegen deze regel, maar ziet nu dat het een nieuwe mannelijke collega wel is gelukt een baan te krijgen voor vijf dagen in de week. Ook een vrouwelijke secretaresse die zegt dat er geen geld is om haar aanstel-

ling uit te breiden, heeft een mannelijke collega die langzamerhand wel een volledige aanstelling bij elkaar heeft gesprokkeld.

Ook in organisaties waar wellicht wel ruimte is voor uitbreiding van het aantal arbeidsuren worden de in deeltijd werkende vrouwen meestal niet gestimuleerd om hun aanstelling uit te breiden. Voor zover de vrouwen functioneringsgesprekken hebben, komt dit thema zelden aan de orde. Het is onduidelijk of dit komt omdat er weinig ruimte is, of omdat de werkgever weet (of denkt te weten) dat de vrouw in kwestie toch niet voor meer uren beschikbaar is. Al met al voelen slechts 5 vrouwen (van de 33 met een werkgever) zich door hun werkgever gestimuleerd om meer uren te komen werken. We kunnen daarmee concluderen dat werkgevers vaker een uitbreiding van de arbeidsduur van deze vrouwen hebben belemmerd dan dat zij die hebben gestimuleerd. Ook merkten drie vrouwen die middels scholing wilden investeren in hun loopbaan, dat zij daarbij niet op de steun van de werkgever konden rekenen. De toegezegde post-hbo-opleiding van een 55-jarige verpleegkundige ging toch niet door omdat ze maar twee dagen in de week werkte. Met die opleiding had ze gehoopt lichamelijk minder zwaar werk te kunnen gaan doen, zodat ze weer een dag meer zou kunnen gaan werken. Twee andere vrouwen merkten toen ze weer gingen herintreden dat ze, vanwege hun lage opleiding en verouderde werkervaring, geen leuk werk konden krijgen. Werkgevers bleken niet bereid om in hen te investeren. Een van hen heeft op aanraden van het uitzendbureau op eigen kosten een opfriscursus gevolgd, maar werd daarna nog steeds niet aangenomen, nu omdat ze te oud was (ze was toen nog geen 40 jaar) en maximaal 30 uur per week wilde werken.

Morele druk vanuit de omgeving

Een paar jonge in deeltijd werkende vrouwen voelen zich soms wat bezwaard dat ze niet voltijds werken. Twee jonge laagopgeleide vrouwen die ongewild in deeltijd werken, hebben het gevoel dat aan hun omgeving te moeten uitleggen. Hun omgeving snapt niet dat zij, als jonge meiden zonder kind, al in deeltijd werken. Een hoogopgeleide vrouw met een aanstelling van 24 uur per week hoort af en toe een calvinistisch stemmetje in haar hoofd dat ze eigenlijk meer zou moeten werken. Een ander verhult op feestjes graag dat ze 'maar 10 uur per week' werkt. Maar de meeste in deeltijd werkende vrouwen komen in hun omgeving uitsluitend begrip tegen. Familie, vrienden en bekenden vinden het heel gewoon dat zij niet vijf dagen in de week werken en ook een baan van 32 uur wordt vaak al 'best veel' gevonden.

Eenzelfde begrip krijgen de vrouwen van hun partner. Dit is opmerkelijker, aangezien de arbeidsduur van de vrouw directe gevolgen heeft voor het huishoudensbudget. Slechts één vrouw geeft aan dat haar partner het om die reden niet leuk zou vinden als ze zou stoppen met werken. Dat zou haar er overigens niet van weerhouden om dat toch te doen, want, zegt ze, 'of hij dat nou leuk vind of niet, je moet het wel zelf willen.' Een ander zegt dat ze zou moeten overleggen met haar partner als ze minder zou willen gaan werken. Maar uit de meeste interviews blijkt dat de arbeidsduur van de vrouw zelden punt van overleg is tussen de partners. En als hun man of vriend zich hier al over uitspreekt is het meestal in bezorgde zin. Zo vindt de

partner van een onvrijwillig in deeltijd werkende jonge leidster in de kinderopvang het eigenlijk wel goed dat ze maar 32 uur per week werkt: 'Hij vindt, dat werken met die kinderen is op zich al zwaar genoeg. En hij vindt, je moet doen waar je goed bij voelt en niet zo nodig nog meer gaan werken omdat het zo hoort.' Een vrouw die overspannen is geweest werd door haar partner erg gestimuleerd om helemaal te stoppen met werken. Een paar jonge, nog kinderloze vrouwen worden door hun partner gestimuleerd om alvast minder te gaan werken, vooruitlopend op de komst van kinderen. Andere vrouwen zeggen dat het hun partner niet veel uitmaakt hoeveel ze werken, zolang de vrouw het zelf maar prettig vindt (en soms, zolang het huishouden en de zorg voor de kinderen er niet onder lijdt).

We kunnen dus concluderen dat de vrouwen van collega's, werkgevers, familie en bekenden en hun partners veel begrip krijgen voor het feit dat ze in deeltijd werken, en nauwelijks stimulans om hun arbeidstijd uit te breiden. Vanuit een andere hoek gebeurt dat de laatste tijd wel: de regering. Steeds vaker maakt deze duidelijk dat het wenselijk zou zijn als vrouwen meer uren zouden werken. Slecht een enkele geïnterviewde vrouw voelt zich hierdoor aangesproken, de meeste vrouwen niet. Ze vinden dat de regering eerst maar eens iets moet doen aan de slechte contracten en de lage lonen in vrouwensectoren. Of ze verwijzen naar het zware werk in de zorg en vinden dat de regering, comfortabel op een stoel in Den Haag, niet weet waarover ze praat. Of ze vinden dat de overheid irreële, tegenstrijdige eisen stelt: 'Ze willen dat je mantelzorg doet, dat je je buurvrouw in de gaten houdt als ze oud is. Ze willen dat je vrijwilligerswerk doet. Ze willen dat je op je kleinkinderen past. Dan denk ik, wat willen jullie? Dat deze generatie 80 uur in de week werkt? [...] Als je niet werkt wordt je scheef aangekeken, als je vijf dagen in de week werkt wordt je scheef aangekeken. Je krijgt het gevoel van de overheid dat je het nooit goed doet.'

5.5 Afsluiting

In dit hoofdstuk hebben we beschreven waarom vrouwen zonder jonge kinderen in deeltijd werken. Duidelijk is geworden dat ze daarvoor vele redenen hebben, vaak meerdere redenen tegelijk en dat de ene reden vaak de andere opvolgt. Zo zijn veel vrouwen in deeltijd gaan werken omdat ze voor hun kinderen willen zorgen, maar blijven ze als de kinderen groot zijn in deeltijd werken, nu omdat ze meer tijd willen hebben voor zichzelf of voor hun huishouden. Ook zagen we voorbeelden van vrouwen die ooit in deeltijd zijn gaan werken omdat ze geen voltijd baan konden krijgen, maar daar nu de voordelen van inzien en niet anders meer willen. Er lijkt dus sprake van een gewinning aan deeltijd. Eenmaal in deeltijd lijkt de weg terug naar een voltijd baan niet aantrekkelijk. Ook blijkt die weg terug moeilijk omdat de vrije tijd zich snel vult met huishoudelijk werk of mantelzorg. Daarnaast zijn er vrouwen die onvrijwillig in deeltijd werken omdat zij geen grotere baan kunnen krijgen, of omdat zij dat vanwege hun gezondheid niet aankunnen.

Verder is duidelijk geworden dat een complex aan factoren van invloed is op de arbeidsduur van vrouwen. De meeste presenteren hun bescheiden arbeidsduur als

een privékeuze, waar zelfs hun partner geen stem in heeft. Ze zien het als de balans tussen de behoefte aan inkomen en de behoefte aan tijd. Dat blijkt een te beperkte visie. Duidelijk wordt dat deze 'keuze' zeer sterk samenhangt met de traditionele verdeling van taken, waarbij de vrouw automatisch de hoofdverantwoordelijke is voor het huishouden en de zorg voor kinderen en hulpbehoevende anderen, en de man voor het inkomen. Alles wat hij doet in het huishouden is mooi meegenomen, en alles wat zij verdient evenzo. Blijkbaar is de 'macht der vanzelfsprekendheid' nog steeds niet verdwenen (Komter 1985). Hieruit vloeit voort dat de in deeltijd werkende vrouwen nauwelijks worden gestimuleerd om meer uren te gaan werken. Zowel de werkgever, als de partner en de sociale omgeving lijkt het normaal, zelfs prima te vinden dat ze in deeltijd werken. Voor zover die zich bemoeien met de arbeidsduur van de vrouw, wordt zelfs vaker aangestuurd op vermindering van het aantal uren, dan op vermeerdering. Deeltijdwerk blijkt in de sectoren waar deze vrouwen werken vaak de norm, en soms zelfs de enige optie.

Noten

- 1 Intermediar Imagoonderzoek 2007, onder afgestudeerden aan de hbo en universiteit (maximaal tien jaar geleden). Wij danken Gulhan Gezgin van Intermediair die de uitkomsten ten behoeve van dit onderzoek naar sekse heeft uitgesplitst. Van de afgestudeerde vrouwen wil 46% een baan van 1-32 uur per week, van de mannen 33%.
- 2 Voltijdstudenten met een deeltijdbaan behoren niet tot de onderzoeksgroep.
- 3 Helaas is in de Enquête beroepsbevolking (EBB) geen onderscheid te maken tussen vrouwen met uitwonende kinderen en vrouwen zonder kinderen. Hoeveel van de in deeltijd werkende vrouwen zonder jonge kinderen nooit kinderen hebben gehad is dan ook niet duidelijk.
- 4 Eén vrouw hecht wel aan economische zelfstandigheid, maar is inmiddels boven de zestig en gaat over anderhalf jaar sowieso stoppen met werken.
- 5 13% van de vrouwen met kinderen op de middelbare school noemt een betere gezondheid als voorwaarde, tegenover 24% van de vrouwen met meerderjarige kinderen.
- 6 Vrouwen die 1-11 uur per week werken noemen gemiddeld 3,4 redenen om dit te doen. Bij vrouwen die 28-34 uur werken zijn dat er 3,2. Als *belangrijke* redenen worden dubbel geteld, komen deze aantallen uit op 4,8 respectievelijk 4,1.

6 Nieuwe organisatie van arbeid: het ei van Columbus?

Wil Portegijs, Ans Merens en Mariëlle Cloïn

6.1 Inleiding

Veel in deeltijd werkende vrouwen, met én zonder jonge kinderen, geven aan meer uren te willen werken als zij hun werk beter zouden kunnen aanpassen aan hun privésituatie (zie tabel 4.10). Zij zouden bijvoorbeeld graag andere begin- en eindtijden willen of vaker thuis willen werken. Schaarste op de arbeidsmarkt en emancipatieoverwegingen maken dat deze wensen van werknemers serieus worden genomen. Vele organisaties houden zich inmiddels bezig met het stimuleren van (andere) manieren om arbeid te organiseren. Tussen 2002 en 2007 heeft het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (szw) bijvoorbeeld dagindingsprojecten gesubsidieerd waarin werd geëxperimenteerd met een andere organisatie van arbeid, gericht op verbetering van de combinatie tussen werk en privé. Een door het kabinet in 2003 opgericht Innovatieplatform houdt zich bezig met het thema 'slimmer werken', en dat geldt ook voor TNO-arbeid. Het expertisecentrum LEEFTijd maakt zich sterk voor levensloophbewust personeelsbeleid. De stichting Nederlands Ewerk-Forum (voorheen Telewerkforum) richt zich op het gebruik van telecommunicatiemiddelen waardoor werknemers meer mogelijkheden hebben hun werk te doen op de tijd en plaats die hen het beste uitkomt. Een korte zoektocht op het internet levert bovendien vele treffers op van commerciële organisatieadviesbureaus die zich op deze markt hebben gestort. Dit alles wekt de indruk dat het traditionele 9-5-arbeidscontract in snel tempo plaatsmaakt voor flexibeler, aan de wensen van de werknemer aangepaste arbeidsvormen. In dit hoofdstuk gaan we na of dat beeld klopt, en zo ja, of dit inderdaad tot vergroting van de arbeidsduur van vrouwen leidt.

Om deze vraag te beantwoorden zijn we op zoek gegaan naar organisaties waarin nieuwe arbeidsvormen in de praktijk zijn gebracht, liefst al een aantal jaren geleden, zodat iets te zeggen valt over het effect op de arbeidsparticipatie en -duur van vrouwen. De projecten moesten aansluiten bij de voorwaarden die in deeltijd werkende vrouwen noemen om meer te gaan werken. Geschikte cases hebben we allereerst gezocht in het archief van de dagindingsprojecten. Toen dat te weinig opleverde hebben we aan de bovengenoemde ondersteunende instellingen gevraagd of zij aansprekende voorbeelden van de nieuwe organisatie van arbeid wisten. Dat heeft geleid tot zeven cases: één over moedercontracten, drie over zelfroosteren, twee over thuiswerken en één over levensloophbewust personeelsbeleid. Per geselecteerde organisatie zijn meerdere gesprekken gevoerd met betrokkenen binnen en buiten de organisatie. Het ging om HRM-managers en personeelsfunctionarissen, projectleiders, consultants van adviesbureaus en, zo mogelijk, potentiële gebruikers van de voorziening (vrouwelijke werknemers). Alvorens over te gaan op de beschrijving

van de verschillende cases, geven we een schets van de ontwikkelingen op het gebied van flexibele werktijden en thuiswerken. In het Tijdsbestedingonderzoek (TBO) wordt al jaren aan werknemers gevraagd in hoeverre ze zelf hun werktijden kunnen bepalen en of ze de mogelijkheid hebben om thuis te werken. In paragraaf 6.2 gaan we allereerst na voor hoeveel werknemers dat het geval is.

6.2 Flexibiliteit van werktijden, werksituatie en werkplek

Deeltijdarbeid kan bijdragen aan een goede combinatie tussen arbeid en zorgtaken of andere activiteiten. Ook op andere manieren kunnen de werktijden van werknemers of de organisatie van het werk bijdragen aan een soepele combinatie van verschillende taken. Voor ouders kan het bijvoorbeeld prettig zijn dat ze niet vastzitten aan een prikklok als ze hun kinderen moeten wegbrengen naar of ophalen van crèche en school. Voor veel werknemers is het in het algemeen praktisch als ze de gelegenheid hebben om tussendoor een boodschap te doen of in noodgevallen (ziek kind of gesprongen waterleiding) makkelijk vrij te kunnen nemen (een vrije dag of calamiteitenverlof).

Over dit soort flexibiliteit gaat deze paragraaf. We maken hierbij onderscheid in flexibiliteit van werktijden, werksituatie en werkplek (de mogelijkheid om thuis te werken).

Ongeveer de helft van de werknemers in Nederland is vrij om de werktijden zelf te bepalen. Die flexibiliteit is er, blijktens tabel 6.1, in soorten en maten. Volledige flexibiliteit, in de zin van zelf kunnen bepalen op welke tijden wordt gewerkt (mits het werk af is), is voor een op de zes werknemers weggelegd. Vaker is die flexibiliteit aan grenzen gebonden, soms moet de werknemer dat melden aan de werkgever, soms ook niet. Anders dan vaak wordt gedacht, is er geen sprake van een almaar groeiende groep werknemers met flexibele werktijden. De beschikbare gegevens duiden eerder op een ietwat fluctuerende ontwikkeling. In 2000 hadden iets minder werknemers dan in 2005 flexibele werktijden, maar in 1995 was dat aantal even hoog als in 2005.

Hoewel vrouwen vermoedelijk meer dan mannen behoefte hebben aan flexibele werktijden – vooral vanwege hun grotere verantwoordelijkheid voor zorgtaken – beschikken mannen vaker dan vrouwen over flexibele werktijden. Vooral de meest vrije vorm (zelf werktijden kunnen bepalen) wordt door mannen vaker genoemd (in 2005: 20% om 14%).

Een reden voor de grotere zeggenschap van mannen over hun werktijden is dat zij veel vaker dan vrouwen als leidinggevende werken (niet in tabel). Een andere reden is vermoedelijk dat vrouwen vaker in sectoren (onderwijs, zorg) werkzaam zijn waarin het werk op vaste tijden of in roosters moet worden gedaan.

Tabel 6.1

Flexibiliteit van werktijden, werknemers (excl. studenten), naar geslacht, 1995-2005
(in procenten)

mate waarin werknemer begin- en eindtijden van het werk zelf kan bepalen	1995			2000			2005		
	vrouwen	mannen	totaal	vrouwen	mannen	totaal	vrouwen	mannen	totaal
helemaal niet/zeer moeilijk	52	46	49	57	50	53	52	45	48
binnen grenzen; moet dat vooraf melden	22	15	18	18	16	17	23	18	20
binnen grenzen; hoeft dat vooraf niet te melden	9	19	16	10	15	13	11	17	14
zelf bepalen, mits ik het werk doe en afspraken nakom	17	19	18	15	20	18	14	20	18
(n)	590	927	1517	401	553	954	500	628	1128

Bron: SCP (TBO'95, '00, '05)

Recent onderzoek onder werkgevers laat zien dat een meerderheid (bijna 60%) flexibele begin- en eindtijden hanteert als maatregel om te stimuleren dat werknemers meer uren gaan werken. Verder overweegt ruim een vijfde van de werkgevers om flexibele arbeidstijden te gaan invoeren (Schipper 2008).

Flexibiliteit op het werk kan naast de begin- en eindtijden ook gaan over de werksituatie zelf en de vrijheid om verlof op te nemen. Een ruime meerderheid van de werknemers kent dit soort flexibiliteit (tabel 6.2). Daarbij gaat het wat vaker om de mogelijkheid zelf verlof op te nemen (voor vakantie of een noodgeval). Zeggenschap over de indeling en organisatie van het werk of de mogelijkheid om tussendoor een boodschap te doen, komt wat minder vaak naar voren maar geldt toch wel voor (ruim) de helft van de werknemers. Kijken we terug in de tijd, dan blijkt dat alleen bij de vrije keuze voor verlofdagen sprake is van een licht groeiende groep werknemers. De andere vormen van flexibiliteit in de werksituatie laten, voor zover bekend, een tamelijk stabiel beeld zien.

Mannen hebben, net als bij de werktijden, meer mogelijkheden voor flexibiliteit in hun werksituatie dan vrouwen. Dit ligt soms aan het feit dat ze vaker als leidinggevende werken; bij de indeling van het werk en tussentijds boodschappen kunnen doen zijn leidinggevend flexibeler dan degenen die geen leiding geven (niet in tabel). In de overige situaties is er geen verschil tussen leidinggevend en overige werknemers. Er is vermoedelijk ook een zelfstandig effect van geslacht op de mogelijkheden voor flexibiliteit in de werksituatie.

Tabel 6.2

Flexibiliteit in de werksituatie, werknemers (excl. studenten), naar geslacht, 1995-2005
(in procenten (helemaal) mee eens)

	1995			2000			2005		
	vrouwen	mannen	totaal	vrouwen	mannen	totaal	vrouwen	mannen	totaal
zelf werkvolgorde bepalen	54	63	59	57	61	59	52	63	58
op werk tussendoor bood- schap kunnen doen	38	60	51	38	62	52	37	65	53
vrije keuze opnemen verlofdagen	57	59	58	57	62	60	61	68	65
makkelijk dag vrij kunnen nemen voor noodgeval							64	78	72

Bron: SCP (TBO'95, '00, '05)

Bij flexibiliteit wordt vaak gedacht aan tijd, maar dit kan ook aan ruimte gekoppeld zijn. De werkplek hoeft zich niet altijd op kantoor te bevinden, maar kan ook een werkkamer thuis zijn. Vooral werk met een hoge mate van zelfstandigheid en waarbij veel op de computer of vanachter de telefoon wordt gewerkt, leent zich goed voor thuiswerk. Bijna een derde van alle werknemers vindt dat hun werk thuis kan worden gedaan. Volgens de opgave van deze werknemers staan werkgevers beduidend minder vaak thuiswerk toe (20%). In de praktijk werkt een op de vijf werknemers wel eens thuis; gemiddeld doen zij dat voor twaalf uur per week (tabel 6.3).

Tabel 6.3

Aandeel werknemers dat thuis kan of mag werken, of dat ook feitelijk doet, werknemers (excl. studenten), naar geslacht, 2005 (in procenten van alle werknemers, en gemiddeld aantal uren per week)

	gemiddeld aantal uren p w. dat deze werknemers thuis kunnen/mogen/feitelijk werken					
	% van alle werknemers					
	vrouwen	mannen	totaal	vrouwen	mannen	totaal
aandeel werknemers dat vindt dat werk thuis kan worden uitgevoerd	28	35	32	13	16	15
aandeel werknemers dat van werkgever thuis mag werken	16	23	20	13	15	14
aandeel werknemers dat feitelijk thuis werkt	18	24	21	12	13	12

Bron: SCP (TBO'05)

Net als bij andere vormen van flexibiliteit geldt ook bij telewerken dat vrouwen dit minder vaak doen dan mannen (18% om 24%). Dit komt niet alleen doordat zij minder vaak leiding geven en dus minder autonomie over werktijden hebben, maar ook doordat hun werk minder vaak thuis kan worden gedaan (28% om 35%).

Uit het eerdergenoemde werkgeversonderzoek blijkt dat 19% van de werkgevers een telewerkregeling kent en dat 40% overweegt deze in te voeren (Schippers 2008).

Alles overziend kunnen we concluderen men de afgelopen tien jaar niet flexibeler is gaan werken, in de zin van werktijden en werksituatie. Alleen in de mogelijkheid om zelf verlofdagen te kiezen is er enige toename waar te nemen. Of thuiswerken is gegroeid, valt op basis van de beschikbare gegevens niet vast te stellen.

6.3 Werken binnen schooltijden

De schooltijden in Nederland stammen uit de tijd dat de moeder altijd thuis was. Slecht een kwart van de scholen heeft een continuurooster (Vogels 2002) en vrijwel overal zijn de kinderen na drie uur of half vier vrij. Buitenschoolse opvang (bso) heeft de laatste jaren een indrukwekkende vlucht gemaakt, maar nog steeds gaat slechts een op de tien kinderen na schooltijd een of meerdere dagen naar de bso (Portegijs et al. 2006). Voorschoolse opvang is nog nauwelijks van de grond gekomen. Bovendien hebben kinderen per jaar tien weken vakantie, veel meer dan de gemiddelde werknemer. Voor ouders van schoolgaande kinderen is het dan ook niet eenvoudig om de zorg voor hun kind te regelen op tijden dat zij zelf op hun werk zitten. De PvdA en de ChristenUnie pleiten sinds kort dan ook voor schooltijdbanen (VK 14 juni 2008). Ook veel bedrijven blijken invoering te overwegen (Schippers 2008). In het Universitair Medisch Centrum Utrecht (UMC Utrecht) hebben ze hier al jaren ervaring mee. Bij het Utrechtse 'moedercontract' werkt de werknemer alleen binnen de schooltijden, en heeft hij bovendien de schoolvakanties en de woensdag vrij. Het project heeft bij de start veel aandacht gekregen in de media en kreeg in 2002 de Innovatieprijs voor de publieke sector van het ministerie van Binnenlandse Zaken. Een aantal andere organisaties, waaronder vooral ziekenhuizen, bleken geïnteresseerd in het concept. Sindsdien is het stil geworden rondom de moedercontracten. Wij togen naar Utrecht en gingen na of ze nog bestaan en of ze inderdaad in een behoefte voorzien.¹

Het moedercontract in het UMC

In 2001 begon het UMC Utrecht met een experiment met deze contractvorm, door hen 'moedercontracten, ook voor vaders' genoemd (UMC 2002).² Aanleiding waren de ernstige tekorten aan operatieassistenten en anesthesiemedewerkers (hierna OK-assistenten genoemd), waardoor dure operatiekamers leeg stonden, de werkdruk onder OK-assistenten toenam en de wachtlijsten voor ingrepen groeiden. Via de moedercontracten hoopte het UMC vooral vrouwen, die vanwege de zorg voor kinderen

zich hadden teruggetrokken uit het vak, te bewegen om opnieuw in te treden. Ook hoopten ze vertrek van personeel vanwege zorgtaken te voorkomen.

Bij een moedercontract wordt gewerkt van 9.15-14.45 uur en zijn de woensdag en schoolvakanties vrij. Dat komt neer op een baan van ongeveer 0,50 fte. Ook hoeft degene met een moedercontract niet in de avonden en weekenden te werken. Op de oproep van het UMC in 2001 reageerden ongeveer vijftien gegadigden, merendeels herintreedsters. Acht van hen zijn aangesteld, en samen vormen zij twee moeder-teams. Sindsdien kunnen dankzij de moederteams twee extra operatiekamers een deel van de week worden benut. Een van de vrouwen met een moedercontract noemt het een uit de hemel gevallen cadeautje: 'Daardoor kon ik weer aan het werk en tegelijkertijd voor mijn kinderen zorgen zoals ik dat wil.' Dat meer vrouwen op het moedercontract tevreden zijn met deze contractvorm, blijkt uit het geringe verloop. Alle vrouwen die in 2001 in een van de moederteams zijn gestart, zijn daarin nog steeds werkzaam, uitgezonderd degenen die inmiddels geen kinderen meer op de basisschool hebben. Op dat moment (of in overleg maximaal twee jaar erna) gaan zij automatisch terug naar een regulier contract en maken zo plaats voor andere gegadigden. Verschillende reguliere OK-assistentes hebben aangegeven belangstelling te hebben, en kunnen als er een plaats vrijkomt, solliciteren.

Toch is de belangstelling voor het moedercontract minder overweldigend dan het UMC had verwacht. De meeste OK-assistenten, van wie er velen kinderen op de basisschool hebben, blijken de voorkeur te geven aan een regulier (deeltijd) contract. Verschillende mogelijke verklaringen worden hiervoor gegeven. Ten eerste sluiten de aangepaste begin- en eindtijden alleen aan op de schooltijden als de reistijd kort is. Omdat ze zowel op het schoolplein als op hun werk strikt op tijd aanwezig moeten zijn, leidt dit voor sommigen twee keer daags tot een stressvolle race door Utrecht. Bovendien komt het volgens een moedercontractant regelmatig voor dat operaties uitlopen. Daar komt bij dat de zorg voor kinderen en het werk naadloos op elkaar aansluiten, waardoor de moeders weinig tijd voor zichzelf hebben. Om die reden werken de meeste moedercontractanten minder dan vier dagen per week. Ten tweede is het salaris uiteraard lager. Een OK-assistent met een moedercontract werkt vijf uur per dag en wordt voor nog minder uur betaald, ter compensatie van de vrije vakantie- en weekenddagen. Ook vallen de goedbetaalde diensten buiten kantooruren weg. Volgens een moedercontractant schrikken collega's als ze horen wat zij overhoudt van haar twee dagen werken. 'Gelukkig', zo geeft ze aan 'hoeft ze niet voor het geld te werken, ze heeft een man die goed verdient'. Voor vrouwen in minder gelukkige omstandigheden is het moedercontract, zo denkt ze, geen optie. Ten derde komen voor de moederteams, in verband met de kortere operatietijd, slechts een deel van de operaties in aanmerking, met name de eenvoudige en goed te plannen routineoperaties. Daardoor is het werk minder uitdagend. Ook zijn de moederteams enigszins geïsoleerd binnen de organisatie. Terwijl de andere OK-assistenten steeds in wisselende teams werken, hebben de moederteams een vaste samenstelling. Ook hun afwijkende begin- en eindtijden maken dat zij hun collega's minder vaak spreken en minder op de hoogte zijn van wat er speelt op de afdeling. Ook was er, zeker in het begin, sprake

van enige wrijving tussen de reguliere en de moedercontractanten. De eerste hadden het gevoel dat zij de rommel moesten opruimen als een operatie van het moederteam uitliep en de vrouwen toch, vanwege de kinderen die op het schoolplein wachtten, weg moesten gaan.

Effect op de arbeidsparticipatie/arbeidsduur van vrouwen

Het UMC is gematigd positief over het experiment, dat inmiddels staand beleid is geworden. Niet iedereen is gelijk en daarom moeten we een zo breed mogelijk palet aan oplossingen bieden, aldus een beleidsmedewerker van het UMC. Het moedercontract is er daar een van en dankzij de moederteams kunnen twee operatiekamers weer een deel van de tijd worden benut en blijven moeders bij het arbeidsproces betrokken, waardoor zij hun vakkenis en binding met het UMC Utrecht behouden. Door het moedercontract zijn zes OK-assistenten die vanwege de zorg voor kinderen thuis zaten weer aan het werk gegaan. Daarnaast is mogelijk uitstroom van OK-assistenten voorkomen. Het gaat echter om kleine banen. Een volledig moedercontract bedraagt achttien uur per week en de meesten werken nog minder. Al met al moeten we concluderen dat het moedercontract op zijn hoogst tot een zeer bescheiden verhoging van de arbeidsparticipatie van vrouwen heeft geleid. Een effect op de arbeidsduur is niet merkbaar. Ook nu het arbeids/zorgconflict is opgelost, blijken deze moeders niet alle schooltijden te willen werken.

Uitstraling

Toen de moedercontracten van het UMC in 2001 in het nieuws kwamen leken veel andere ziekenhuizen geïnteresseerd, maar een belronde langs deze instellingen maakt duidelijk dat weinig er daadwerkelijk mee aan de slag zijn gegaan. We hebben drie ziekenhuizen gevonden die wel een poging hebben gewaagd. Ook hier bleek dat de belangstelling minder was dan gedacht. Bij twee ziekenhuizen zijn enkele moedercontractanten aangesteld, maar die zijn ingezet in een regulier team. Bij het derde ziekenhuis bleken er genoeg vrouwen op de advertentie te reageren die een reguliere aanstelling wilden en daaraan is toen de voorkeur gegeven. Ook in een boomkwekerij is geëxperimenteerd met het moedercontract, met vergelijkbaar resultaat.³ De belangstelling bleek tegen te vallen en de opbrengst in arbeidsuren was gering. Het werk wordt meestal door Poolse vrouwen gedaan en om een van hen te vervangen blijken wel vier of vijf moedercontractanten nodig. Om die reden is dit jaar niet meer apart voor het moedercontract geworven, al wordt het nog als optie aangeboden in algemene personeelsadvertenties.

Conclusie

Het moedercontract lijkt niet hét ei van Columbus. De nadelen die eraan kleven maken dat de belangstelling, zowel van organisaties als van moeders zelf, niet groot is. Voor sommige moeders met kinderen op de basisschool die geen kinderopvang wensen, of kunnen krijgen, die dicht bij hun werk wonen en een goed verdienende partner hebben kan het een uitkomst zijn. Enkele vrouwen zijn daardoor weer aan

het werk gegaan, of hebben hun baan behouden. De meeste OK-assistenten met schoolgaande kinderen geven echter vanwege de inkomsten en de inhoud van het werk toch de voorkeur aan de reguliere werkdagen van acht uur. Het lukt hen om werk te combineren met de zorg voor hun kinderen, onder andere juist vanwege de wisselende diensten, die ze afstemmen met hun partner of oppas. Bij het opstellen van de roosters houdt het UMC bovendien zo veel mogelijk rekening met ieders wensen en in de praktijk hebben veel vrouwen min of meer vaste werkdagen. Dat maakt het mogelijk op die dagen kinderopvang in te schakelen.

6.4 'Zelfroosteren'

Veel vrouwen, met en zonder jonge kinderen, geven aan dat (meer) invloed op hun werktijden om privé en werk goed op elkaar af te kunnen stemmen belangrijke voorwaarden zijn om (meer) te gaan werken (zie hoofdstuk 4; Tijdens en Wetzels 2003; Cloin en Hermans 2006). Meer zeggenschap over werktijden voor werknemers vraagt om de nodige flexibiliteit van werkgevers. Bij zelfroosteren is het combineren van twee werelden het uitgangspunt: de werknemer kan (zo veel mogelijk) naar eigen voorkeur aangeven wanneer hij of zij wil werken, terwijl de regeldruk voor de werkgever vermindert (Van der Reep 2005).

Zelfroosteren is geen geheel nieuw fenomeen (Vos 2008a, 2008b). Er bestaan al veel vormen van roosteren waarbij werknemers in meer of mindere mate inspraak hebben op hun dienst- of arbeidstijden (zoals bij het UMC, zie § 6.3). De mate waarin dit gebeurt kan variëren van het (op informele basis) ruilen van uren en diensten, via het zo veel mogelijk rekening houden met de voorkeuren van werknemers, tot het met behulp van softwareprogramma's matchen van de ideale werktijden van werknemers met de bezettingseisen van de werkgever (zie www.ncsi.nl; Vos 2008a, 2008b). Zelfroosteren gaat in principe verder dan inspraak: werknemers maken eigenhandig hun roosters, binnen door de werkgever vastgestelde kaders voor de kwalitatieve en kwantitatieve bezetting. Meer inspraak dus, meer flexibiliteit en minder geregeld. In de praktijk is men echter vaak zo ver nog niet. Dat blijkt uit de cases in deze paragraaf waarin men experimenteerde, experimenteert of gaat experimenteren met een aanpak waarbij werknemers primair zelf de werktijden bepalen.

NCSI en Déhora Consultancy

Verschillende organisaties benadrukken dat het zelfroosteren momenteel sterk in opkomst is. Het Nederlands Centrum voor Sociale Innovatie (NCSI) heeft een project op dit terrein lopen (www.nederlandwerktSlimmer.nl/meedoen/zelfroosteren.pdf). In Zweden leeft zelfroosteren al langer, aldus de geïnterviewde betrokkene van het NCSI, met name in de zorgsector. Het NCSI is van mening dat het ook in Nederland goed kan werken. Centraal in het concept zoals dat uit Zweden is komen overwaaien is dat werkgevers voor een bepaalde periode, bijvoorbeeld drie maanden, een min/max-bezetting opstellen. Werknemers kunnen zich vervolgens inschrijven op de voor hen gewenste uren/diensten of dagdelen. Het belangrijkste verschil met de traditio-

nelere vormen van roosteren is dat de werknemers echt zelf hun ideale werkrooster voorleggen; het is dus een *bottom-up* benadering. Mogelijke nadelen lijken gelegen in de mogelijke mismatch tussen de wensen van de werknemer en de bezettingswensen van de werkgever. Uit Zweeds onderzoek blijkt evenwel dat in de praktijk gemiddeld 80% van de werknemers de wensen gehonoreerd krijgt (De Leede en Peltzer 2008). Het echte 'zelfrooster-gedachtegoed' vergt echter wel de nodige aanpassing en daarmee ook tijd, aldus de geïnterviewde. Zo hechten werknemers vaak aan een bepaald vast ritme.

Het (beter) in staat zijn om arbeid en zorg te combineren is een belangrijke drijfveer achter het hele concept van zelfroosteren, aldus het NCSI. Daarbij worden vrouwen voor zover bekend niet als specifieke doelgroep aangemerkt: bij zelfroosteren zijn noodzakelijkerwijs alle werknemers binnen een team betrokken. Er bestaat dus geen onderscheid tussen personeelsleden die wel en die niet deelnemen, zoals bij projecten vaak het geval is. Iedereen in een team doet in principe mee, vrouwen en mannen, voltijders en deeltijders. Wel verwacht de geïnterviewde dat zelfroosteren een zeer geschikt middel kan zijn om vrouwen te stimuleren meer te gaan werken. De keuzevrijheid over hoe zij hun tijd (willen) besteden neemt immers toe, wat dus heel goed tot een uitbreiding van de wekelijkse arbeidsduur kan leiden. Of dat in de praktijk ook zo zal uitpakken is (nu nog) onbekend.

Momenteel loopt er een experiment met zelfroosteren bij de Nederlandse Spoorwegen (zie de casebeschrijving verder in dit stuk). Ook bij de KLM lopen er drie pilots. Er zijn ook enkele kleinere experimenten gaande, hoewel er geen duidelijk overzicht bestaat van hoe, wat en waar. Ook Déhora Consultancy, een participant in het NCSI-project, concludeert dat veel van wat er gaande is op het terrein van zelfroosteren in de explorerende of onderzoekende fase zit. Het is dus vooralsnog te vroeg om iets over de ervaringen met verstrekkende vormen van zelfroosteren te kunnen zeggen voor de Nederlandse praktijk, of in het bijzonder over de effecten op de arbeidsduur van vrouwen. Desalniettemin gebruikt men in de zorg al vormen van zelfroosteren.

Zelfroosteren in de zorg

De zorgsector is vanwege de vele diensten een voor de hand liggende sector voor het zelfroosteren. Dat het daar geen nieuwe trend is bewijst thuiszorgorganisatie de Vierstroom. Daar was het verbeteren van de balans tussen werk en privé voor de medewerkers (vooral vrouwen) reeds in 2004 aanleiding om te gaan experimenteren met een nieuwe planning- en roostertechniek (OCW 2007).⁴ Kern van de nieuwe roostermethode was dat medewerkers vooraf voor een periode van drie maanden per dagdeel konden aangeven of ze wel, niet of eventueel beschikbaar waren (OCW 2007: 24). Pilots vonden plaats op drie locaties.

In het projectverslag van 2005 staat dat de techniek na afloop van de pilotfase onderdeel werd van het reguliere beleid bij de Vierstroom. Van continuering, of navolging elders, is echter voor zover bekend bij de toenmalige projectleider weinig terechtgekomen. Dit is volgens de destijds zijdelings bij het project betrokken

adviseur personeel en organisatie primair te wijten aan een fusie: de nieuwe rooster-techniek kwam op een laag pitje te staan en stierf uiteindelijk een zachte dood. Maar dit is volgens de geïnterviewden deels ook te wijten aan de beperkte inzet om het project vlot te trekken. De invulling, regie en eindverantwoordelijkheid voor de roosters liggen anno 2008 net als voor de pilot weer bij de afdelingsmanagers. Wel is er uiteraard nog altijd ruimte voor individuele wensen van de thuiszorgers, aldus de geïnterviewden. Het aantrekken van vrouwelijke medewerkers of het vergroten van de arbeidsduur, als gevolg van de grotere inspraak en flexibiliteit in de arbeidstijden, was geen expliciet doel in het project. Of dit al dan niet gebeurde, is dan ook niet geïnventariseerd.

Ondanks de afloop van het project is de interesse voor zelfroosteren gebleven. Deze is recentelijk ook in praktische zin weer toegenomen: men is bezig zich te oriënteren op nieuwe planningssoftware waarbij flexibiliteit het uitgangspunt is (zie NCSI/Déhora). Naar verwachting wordt er begin 2009 op de werkvloer weer begonnen met het flexibel zelfroosteren.

Een ander voorbeeld is de GGZ Duin- en Bollenstreek, die onderdeel is van Rivierduinen, een organisatie voor geestelijke gezondheidszorg die actief is in Zuid-Holland Noord en Midden-Holland. Dat werknemers hun voorkeuren voor diensten opgeven, is ook binnen deze organisatie niet nieuw: een coördinerend verpleegkundige maakt van alle voorkeuren een sluitend geheel, waarbij men er meestal in goed overleg wel uitkomt. Toch ziet de geïnterviewde personeelsadviseur de behoefte aan inspraak op de arbeidstijden geleidelijk stijgen. Het aandeel vrouwelijke parttimers in de organisatie is hoog, en juist deze groep hecht aan zeggenschap over de arbeidstijden, aldus de geïnterviewde. Dat is dan ook de reden dat men gaat participeren in een project vanuit GGZ Nederland: op verschillende vestigingen gaat men (in samenwerking met het NCSI, zie hiervoor) experimenteren met zelfroosteren. Hierbij gaat men gebruikmaken van software met behulp waarvan werknemers zichzelf op diensten en tijden kunnen inschrijven. De bedoeling is om uiteindelijk zonder tussenkomst van de coördinerend verpleegkundige tot een sluitend rooster te komen. Naar verwachting gaan eind 2008 de eerste pilots van start. ‘Wij proberen medewerkers op allerlei manieren te ondersteunen en ervoor te zorgen dat zij met plezier werken. Daarbij is de combinatie van werk en privé erg belangrijk. Met de introductie van dit technische hulpmiddel willen we verder bijdragen aan de arbeidssatisfaction’, aldus de geïnterviewde. Het stimuleren van meer uren werk is niet als doel geformuleerd.

Zelfroosteren bij de Nederlandse Spoorwegen

Bij de Nederlandse Spoorwegen loopt ook een experiment met zelfroosteren. Aanleiding is dat men de stap wil maken van langdurige vaste patronen in de werktijden naar korte, op de wensen van de werknemers afgestemde roosters. Daarmee wil de NS de opeenstapeling van cao-afspraken en wettelijke regels over arbeidstijden en roosters verminderen, en voldoende personeel aantrekken en behouden om de trein rijdende te houden. Het tegemoetkomen aan de grotere vraag naar flexibele

arbeidstijden is daarbij van belang: uiteraard werd er altijd al op uitvoerend niveau zo veel mogelijk rekening gehouden met de wensen van werknemers, maar garanties werden nooit gegeven.

Na een aanloopperiode van ongeveer twee jaar is men tussen juni 2007 en mei 2008 gaan 'droog oefenen' op vier standplaatsen in Nederland (Enschede, Den Bosch, Dordrecht en Amsterdam) onder rijdend personeel (machinisten en conducteurs). Het doel van de pilots was tweeledig. Enerzijds moest men een geschikte technische applicatie vinden. Anderzijds zijn de pilots gericht op het creëren van draagvlak onder de werknemers. Dat draagvlak is namelijk niet vanzelfsprekend, zo ervoeren de geïnterviewden. Zo voelden met name de medewerkers (o.a. rijdend personeel) zich overvallen door de voorstellen om voor de pilots enkele cao-afspraken tijdelijk buiten werking te stellen (zie Rechtspoor 1, 2008 op www.fnvspoor.nl).

Werknemers gaven tijdens de 'droog oefenperiode' hun voorkeursroosters aan, maar bleven vooralsnog hun 'gewone' rooster draaien. Desalniettemin leverden de pilots al nuttige kennis op, aldus de geïnterviewden. Zo neigen sommige werknemers er vanuit collegialiteit of sociale overwegingen toe tijden aan te geven die in het algemeen als 'onwenselijk' gelden, zoals in het weekend en 's nachts. Men lijkt er nog altijd van uit te gaan dat deze 'vervelende diensten' evenredig verdeeld moeten worden, wat de werkelijke werktijdwensen mogelijk ondermijnt. Ook blijken de verschillende dienstlengtes een extra technische uitdaging op te leveren voor de software.

In de zomer van 2008 worden de pilots geëvalueerd. Gegevens over praktijkervaringen met zelfroosteren zijn nog niet beschikbaar. De projectleiders weten niet precies wat ze kunnen verwachten: 'Het concept is goed, maar de vraag is of de medewerkers aan een dergelijke grote systeemverandering toe zijn', oftewel, het is nog onzeker hoe de evaluatie uitvalt. Duidelijk is wel dat het experimenteren met zelfroosteren een veelomvattend en emotioneel proces is. Niet in de laatste plaats komt dat volgens de adviseurs omdat '[...] mensen slecht zijn in het loslaten van routines, gewoonten en structuren. Deze worden als veilig en rustgevend ervaren; het doorbreken ervan gaat gepaard met wantrouwen. Opvallend, eigenlijk bijna paradoxaal, is dat hoewel er veel te doen is over zeggenschap over de arbeidstijden, ondermeer om de combinatie werk en privé mogelijk te maken, op dat terrein kennelijk tegelijk nog veel weerstand moet worden doorbroken.' Weerstand is er, maar de vraag is of de groep werknemers die deze weerstand ventileert representatief is. De betrokken NS-adviseurs vermoeden dat er wellicht ook een grote groep 'stillere' werknemers is, onder wie vrouwen, die het wel als positief ervaren om de werktijden zelf in te vullen. Juist zij laten zich wellicht vooralsnog minder duidelijk horen. Hoe dan ook zal de evaluatie niet tot een afgerond eindoordeel leiden. Op basis van de evaluatie zal met de bonden gesproken worden of, en welke ruimte er is, om een tweede experimenteerfase op te starten.

Vrouwen en deeltijders zijn niet als specifieke doelgroep aangemerkt door de NS. Dat hoeft ook niet, want deeltijdwerk en langer of korter werken kon altijd al, uiteraard binnen de marges van de dienstitijden (die variëren tussen de vijf en negen uur

per dag), aldus de geïnterviewden. Ook het verlengen van de wekelijkse arbeidsduur is geen doel op zich, het gaat om het tegemoetkomen aan individuele wensen. Of vrouwen zich inderdaad meer aangesproken voelen dan de machinisten (bijna uitsluitend mannen) en conducteurs, zal uit de evaluatie moeten blijken.

Conclusie

Op het terrein van zelfroosteren wordt vooral veel voorbereid. Soms gaat het daarbij om verstrekkende vormen van zelfroosteren, waar uiteindelijk vrijwel geen planner meer aan te pas hoeft te komen. Soms lijkt het te gaan om reeds bestaande initiatieven om zo veel mogelijk tegemoet te komen aan werktijdvoorkeuren van werknemers, onder een nieuwe (mode)naam. Het is nog niet helder wat het zelfroosteren in de Nederlandse praktijk gaat opleveren. Hoewel veel van geïnterviewden aangeven dat het combineren van werk en privé, van arbeid en zorgtaken een belangrijke aanleiding is voor zelfroosteren, is het opvallend dat vrouwen en (vrouwelijke) deeltijders geen (specifieke) doelgroep zijn. Het is de vraag in hoeverre vrouwelijke deeltijders en werkgevers die met krapte te maken hebben elkaar zonder meer zullen vinden, zelfs al bieden werkgevers meer zeggenschap en flexibiliteit in de arbeidstijden. Zo blijkt dat 'combinatiefaciliteiten' vaak niet expliciet worden ingezet om werknemers aan te trekken (Schippers 2008) of om hen te stimuleren (meer uren) te gaan werken. Zonder expliciete aandacht voor het uitbreiden van deeltijdaanstellingen is er weinig aanleiding om aan te nemen dat dit als vanzelfsprekend zal gebeuren. Uitbreiding van de zelfroosterinitiatieven – met als doel de arbeidsduur te vergroten – lijkt dan ook op zijn plaats.

6.5 *Thuiswerken*

Een op de vijf werknemers in Nederland werkt wel eens thuis (tabel 6.3). Ook in een eerder verricht, internationaal onderzoek wordt een aandeel van 21% thuiswerkers in Nederland genoemd (Gareis 2002).⁵

Thuiswerken wordt al langer nagestreefd in het beleid van de rijksoverheid (ministerie van Verkeer en Waterstaat (VenW), ministerie van Economische Zaken (EZ)) om files te verminderen (AVV 2003) en soms ook om op huisvesting van personeel te besparen. Naast de ruimtelijke en bedrijfseconomische effecten kan thuiswerken nog andere effecten hebben. Door op reistijd te besparen zijn arbeid en zorg makkelijker te combineren; er is in theorie meer tijd beschikbaar voor arbeid. Verder kan thuiswerk worden gedaan op tijdstippen dat dit het beste uitkomt, naast het huishouden en de zorgtaken.

EwerkForum is een landelijke, onafhankelijke stichting die bij bedrijven lobbyt voor thuiswerken. Tot enkele jaren geleden werd EwerkForum gesubsidieerd door het ministerie van EZ, nu moet deze stichting zichzelf bedruipen door bijdragen van bedrijven die al aan telewerken doen. Volgens EwerkForum zijn veel werknemers bereid om thuis te werken. De stichting richt zich daarom vooral op de rol van de werkgevers bij thuiswerk; die is moeilijker te veranderen dan de houding van werk-

nemers. Eerder zagen we dat werknemers vaker mogelijkheden voor thuiswerkers zien dan de werkgevers feitelijk toestaan (tabel 6.3). Telewerken wordt overwegend gedaan in de dienstverlenende sector, vooral in de zakelijke en financiële dienstverlening (banken, verzekeringen, IT en consultancy).

In dit rapport zijn we vooral geïnteresseerd in de vraag of thuiswerken kan leiden tot uitbreiding van deeltijdbanen. Uit het proefschrift van Casimir (2001) blijkt geen substantiële toename van de arbeidsduur van thuiswerkers. Een kleine groep (14% van de vrouwen en 8% van de mannen) ging meer uren werken nadat ze waren begonnen met thuiswerken. Een iets grotere groep (25% van de vrouwen en 10% van de mannen) ging echter minder uren werken en voor de meeste thuiswerkers veranderde er niets in hun arbeidsduur. Wel gingen de thuiswerkers substantieel meer tijd besteden aan het huishouden en zorg voor de kinderen. Bij mannen was deze toename beduidend groter dan bij vrouwen. Uit het eerder genoemde, internationale onderzoek komt daarentegen naar voren dat 27% van de thuiswerkers meer uren werkt dan zonder thuiswerk mogelijk zou zijn geweest (Gareis 2002). Hierbij is echter geen onderscheid naar land en geslacht gemaakt, zodat deze uitkomst lastig te vergelijken is met de resultaten van Casimirs onderzoek.

E-papa

In 2006 en 2007 hebben twee waterschappen samen met EwerkForum en een organisatieadviesbureau een experiment met thuiswerken uitgevoerd, onder de naam *E-papa*. Aanleiding voor de deelname van de waterschappen aan het experiment was de behoefte zich als aantrekkelijk werkgever te presenteren, daarmee jongere medewerkers te kunnen vasthouden, en verder meer vrouwelijke werknemers aan te trekken. 80% van de werknemers van waterschappen zijn mannen. Een ander doel van telewerken was het terugdringen van reistijd. Veel medewerkers van de twee waterschappen moesten, als gevolg van fusies, verder naar hun werk reizen. De bedoeling van het experiment was meervoudig: inzicht krijgen in het effect van telewerken op de zorgparticipatie van werkende mannen en in het effect van telewerken op de arbeidsparticipatie van de partner. Om de effecten goed in kaart te kunnen brengen, werd voorafgaand aan het experiment een nulmeting verricht van (onder meer) de arbeidsdeelname van de partners en de verdeling van zorgtaken tussen telewerkers en hun partners.

In het *E-papa*-project konden werknemers gedurende een jaar één dag per week thuiswerken. Ze werden geselecteerd op onder meer een parttime aanstelling van minimaal 80%, lange reistijd, werk/zorgcombinatie en kantoorwerk. In totaal ging het om 64 werknemers, verdeeld over twee waterschappen (24 en 40 werknemers). Totaal werken er 450 werknemers (per waterschap) op kantoor.

Er was direct veel belangstelling van werknemers om deel te nemen aan het experiment, het management wilde de groep echter klein houden.

De deelnemers van het project waren mannen die bijna allen getrouwd/samenwonderend waren en overwegend kinderen onder de 12 jaar hadden. Het opleidingsniveau van de groep was vrij hoog: 77% procent had een opleiding op hbo- of universitair niveau (Leurink 2007).

In het evaluatierapport (Leurink 2007) worden de ervaringen met het E-papa-project overwegend positief genoemd; dit geldt voor zowel de privé-situatie, als de werksituatie. In hun privéleven ervaren telewerkers meer ruimte in hun persoonlijke tijdsbesteding en hebben zij een groter gevoel van vrijheid. Verder zijn de thuiswerkers en de partners meer tevreden over de taakverdeling dan bij aanvang van het project. Deze taakverdeling is door het telewerken dan ook enigszins veranderd. De bijdrage van telewerkers aan de zorg voor kinderen is fors toegenomen, terwijl die van de partners niet is afgenomen. In het huishouden heeft wel een herverdeling plaatsgevonden: de bijdrage van telewerkers is toegenomen, terwijl die van de partners op alle onderdelen is afgenomen. Daarnaast blijkt dat de tijd die door het telewerken is vrijgekomen door de telewerkers ook is gebruikt om meer te klussen in en om het huis. Wat betreft de arbeidsparticipatie van de partners blijkt dat tijdens het experiment een relatief kleine groep (12,5%) begonnen is met een baan dan wel meer uren is gaan werken. Meer in het algemeen geeft bijna de helft van de partners aan dat zij meer tijd voor werk en carrière hebben gekregen, nu hun partner thuiswerkt (Leurink 2007: 11). Wellicht gaat een deel van de partners in de toekomst nog meer werken.

In de werksituatie zelf ervaren telewerkers een hogere productiviteit en een grotere tevredenheid. Een grotere groep is tevreden met het aantal uren dat ze werken en er is minder ontevredenheid over de langere reistijd. Een grote meerderheid van de telewerkers wil dat de werkgever meer mogelijkheden biedt voor flexibel werken. Dat kan door het telewerken uit te breiden tot twee dagen (24% wenst dat), maar bijvoorbeeld ook door vaker telefonisch te vergaderen of door webconferencing.

Na afloop van het experiment is besloten om telewerken definitief in te voeren in de organisaties. Daarvoor wilde de directie eerst goed beleid ontwikkelen. Zo zijn onder andere regels opgesteld voor de werkplek thuis om aan de arbowetgeving te voldoen. Sinds februari 2008 is telewerken definitief ingevoerd bij een waterschap (bij het andere waterschap gebeurt dat waarschijnlijk begin 2009); nog steeds gaat het om één dag per week. De criteria van het telewerkbeleid zijn soepeler dan die van het experiment. Er nemen nu 50 werknemers (bij het ene waterschap) aan deel en parttimers mogen ook telewerken, mits zij drie dagen op kantoor werken. Voor vijf parttimers vormde deelname aan telewerken aanleiding om een verzoek tot uitbreiding van het aantal arbeidsuren in te dienen. Dit kon echter niet altijd worden gerealiseerd omdat de waterschappen (als overheidsinstelling) beperkt zijn door de vaste formatie van personeel. Het andere waterschap heeft ongeveer 70 telewerkers.

Rabobank

Bij de Rabobank kunnen werknemers sinds 2000 thuiswerken. De belangrijkste reden hiervoor was de sterke wens van werknemers een deel van het werk thuis te doen en zo de combinatie tussen werk en privé gemakkelijker te maken.

Uitgangspunt van thuiswerken is dat alleen het resultaat telt, niet de manier waarop het werk wordt gedaan. Dat vereist dat er duidelijke afspraken tussen leidinggevenden en medewerkers worden gemaakt over het resultaat. Sturen op output

in plaats van op aanwezigheid en vertrouwen is daarbij belangrijk. In principe kan iedereen in aanmerking komen voor thuiswerk mits er toestemming is van het management. De aard van de werkzaamheden moet het uiteraard wel toelaten. In de praktijk zijn het tot nu toe dus (kennis)werknemers met een kantoorfunctie of ambulante medewerkers die afwisselend thuis en bij de klant werken. In de toekomst zal wellicht ook voor callcentermedewerkers de mogelijkheid van thuiswerken worden gecreëerd. In 2008 wordt een pilot onder deze specifieke groep uitgevoerd. Ook is de Rabobank bezig met de mogelijkheid van 'telewerken light' voor medewerkers van lokale banken die nu niet thuis kunnen en mogen werken vanwege de privacygevoelige informatie waarmee zij omgaan (overboekingen voor klanten).

De gebruikers vormen een hele brede groep, het zijn zeker niet uitsluitend ouders met kinderen. Afgaande op informatie van de Rabobank over het aantal medewerkers dat een of meer vergoedingen kreeg voor thuiswerken, waren er in 2007 ruim 6600 telewerkers bij de Rabobank⁶. Veruit de grootste groep (5700) kreeg uitsluitend een zogenoemde Telewerkportaal-vergoeding (een voorziening waarbij medewerkers ook thuis via de privécomputer de programma's kunnen gebruiken waar ze op kantoor mee werken). Deze groep werkt alleen incidenteel thuis. Afgezet tegen het totale aantal medewerkers bedroeg de deelname 38% op het hoofdkantoor van de Rabobank en 8% bij de lokale banken. In 2006 ging het nog om 30%, respectievelijk 4% van medewerkers.

Medewerkers die structureel een of twee dagen thuiswerken, en ook ambulante medewerkers krijgen nog andere vergoedingen dan alleen vanuit het Telewerkportaal. Dit is een relatief kleine groep (ruim 900 personen).

Over de tevredenheid van de telewerkers zijn geen harde uitspraken te doen. Hier is tot nog toe geen onderzoek naar verricht, maar dat gaat in de toekomst wel gebeuren. De beleidsadviseur die voor het onderzoek is geïnterviewd, geeft wel aan dat alle telewerkers die ze informeel hierover spreekt, tevreden zijn.

Het is niet duidelijk of telewerken bij de Rabobank tot verhoging van het aantal uren van parttimers heeft geleid. Er zijn geen evaluaties verricht, zoals bij het E-papa-project. Het is echter niet waarschijnlijk dat er veel veranderingen in werktijd hebben plaatsgevonden, omdat de meeste telewerkers dit incidenteel doen.

Conclusie

We kunnen concluderen dat thuiswerk ook op kleine schaal (één dag per week) mogelijk kan bijdragen aan een iets gelijkere taakverdeling tussen mannen en vrouwen, enerzijds doordat vrouwen met een (kleine) deeltijdbaan hun arbeidsduur uitbreiden en anderzijds doordat mannen meer tijd besteden aan zorgtaken. Daarbij moet wel worden bedacht dat bij het project E-papa merendeels hoogopgeleide mannen waren betrokken. Deze groep is meer geporteerd voor een symmetrische taakverdeling tussen mannen en vrouwen dan lager opgeleide mannen.

6.6 *Uitbreiding van de arbeidsduur in het kader van een levensloopbewust personeelsbeleid*

De behoeften en wensen van werknemers kunnen variëren in verschillende fasen van hun levensloop. Arbeidsorganisaties kunnen rekening houden met deze verschillen, ze kunnen kortom een levensloopbewust personeelsbeleid voeren. Voor werknemers met jonge kinderen kan dit door mogelijkheden te creëren voor deeltijdwerk en ouderschapsverlof en door de kinderopvang te vergoeden. Bij oudere werknemers gaat het vaak om het zogenoemde ontziebeleid en flexibele uittreding. De iets oudere werknemer (met kinderen in de tienerleeftijd) die nog niet toe is aan zijn of haar pensioen, wordt niet of nauwelijks genoemd in beschouwingen over een levensloopbewust personeelsbeleid. In hoofdstuk 3 is gebleken dat moeders, als ze eenmaal in deeltijd werken, nauwelijks meer uren gaan maken als hun kinderen wat ouder zijn. Omdat de kinderen minder zorg en aandacht vragen, zou het in theorie mogelijk moeten zijn, dat deze moeders hun arbeidsduur iets uitbreiden. In deze paragraaf gaan we na in hoeverre arbeidsorganisaties dit in hun levensloopbewust personeelsbeleid meenemen.

Aan de hand van het evaluatierapport van de dagindelingprojecten (OCW 2007) en een telefonische navraag bij projectleiders van deze projecten en bij betrokken adviesorganisaties (zoals het Expertisecentrum LEEFTijd) is geprobeerd deze vraag te beantwoorden. Uit deze inventarisatie blijkt dat er in arbeidsorganisaties nog nauwelijks aandacht is voor uitbreiding van arbeidsduur als onderdeel van een levensloopbewust personeelsbeleid. In het kader van het project Dagindeling van OCW/Directie Emancipatie zijn er in de afgelopen jaren enkele projecten geweest, die gericht waren op ontwikkeling van levensloopbewust personeelsbeleid (OCW 2007). Dit had de vorm van onderzoek naar behoeften van verschillende werknemers (MKB-adviesorganisatie Syntens), meer aandacht voor de ervaring en motivatie van oudere werknemers (GGZ-instelling) en ontwikkeling van drie scans levenslooparrangementen (Expertisecentrum LEEFTijd en de toenmalige Nederlandse Gezinsraad in samenwerking met twee zorgorganisaties en een postorderbedrijf). De projecten hebben vaak wel tot een groter bewustzijn geleid van de verdeling van de personeelsuitgaven over verschillende leeftijdsgroepen, die vrijwel altijd in het voordeel van de oudste groep werknemers uitpakt. Slechts één organisatie (Amstelring) is na het project Dagindeling verder gegaan met een praktische invulling van dergelijk beleid (daarover later meer).

Buiten de dagindelingprojecten is nog navraag gedaan bij het Expertisecentrum LEEFTijd, bij de vakcentrales FNV en CNV en de werkgeversorganisatie VNO/NCW. Dit leverde geen enkel voorbeeld op van bedrijven of andere arbeidsorganisaties die beleid voeren om de arbeidsduur van deeltijdwerknemers uit te breiden als onderdeel van een levensloopbeleid. Integendeel, volgens een contactpersoon bij een van de vakbonden, worden verzoeken van werknemers die meer uren willen werken juist afgehouden. Werkgevers zouden om flexibel te kunnen zijn liever gebruikmaken van (goedkopere) hulpkrachten dan een parttimer structureel meer uren werk geven. Dit

staat in contrast met het officiële standpunt van VNO/NCW. Om personeelstekorten te voorkomen wil zij graag stimuleren dat deeltijders met kleine contracten meer uren gaan werken (Mensen werken 2008).

Amstelring

Een organisatie die de factor arbeidsduur bewust inzet in het personeelsbeleid, is Amstelring. Het is een grote organisatie in Amsterdam en de regio ten zuiden van Amsterdam die thuiszorg aanbiedt en waarbij verpleeg- en verzorgingshuizen zijn aangesloten. In de zorg worden vier functieniveaus onderscheiden, variërend van 1 (zorghulp) tot 4 (verplegende). Met het oog op de verwachte tekorten in met name de niveaus 3 en 4 is deze organisatie in 2007 begonnen met een project waarbij werknemers met kleine deeltijdbanen (minder dan 16 uur) worden gestimuleerd meer uren te gaan werken. Ze moeten op den duur minimaal 28 uur gaan werken en intussen scholing volgen (op kosten van de werkgever) om door te stromen naar een hoger niveau. Want vooral in de laagste niveaus wordt weinig uren gewerkt. De regeling staat in principe open voor alle werknemers die aangeven meer uren te willen werken. Het gaat om een groep van 50 personen (er werken in totaal 3200 mensen bij Amstelring). In de praktijk blijkt dat het ofwel jonge startende werknemers zijn, ofwel oudere werknemers die volwassen of uitwonende kinderen hebben. Moeders met jonge kinderen zitten hier vrijwel niet bij. Hoewel het niet zo is bedoeld, is het in feite wel een vorm van levensloopbewust personeelsbeleid omdat het aansluit bij de wisselende behoeften van werknemers in verschillende levensfasen.

De groep van deelnemende werknemers is nog bezig met het opleidingstraject en kent tot nu toe weinig afvallers. Ook is het ziekteverzuim onder deze groep lager dan onder het overige personeel. De functies waarvoor deze werknemers worden opgeleid zijn niet altijd alleen zorgfuncties. Soms krijgen zij een gecombineerde zorg/welzijnsfunctie: bijvoorbeeld 's ochtends een klant in de thuiszorg en 's middags activiteitenbegeleiding in een verzorgingshuis. Thuiszorgorganisaties vinden het, vanwege het ware fysieke werk, vaak niet verantwoord als werknemers meer dan zes uur per dag werken. Een grote organisatie als Amstelring kan grotere parttimebanen bieden doordat zij meerdere soorten zorg in huis heeft. Een minimale schaalgrootte en diversiteit aan zorgfuncties zijn volgens de contactpersoon dan ook voorwaarden voor projecten in de zorg om het aantal uren van het personeel uit te breiden.

6.7 Slotbeschouwing

Ondanks de grote aandacht voor nieuwe organisatievormen, en de vele expertisecentra, platforms en fora die zich daarmee bezighouden, hebben we in dit hoofdstuk moeten constateren dat er in de praktijk van een nieuwe organisatie van de arbeid nog weinig sprake is. Bij de meeste thema's hebben we lang moeten zoeken naar geschikte cases, en bleek vervolgens dat de projecten bescheidener van omvang waren dan gedacht, of nog niet echt van de grond gekomen, of inmiddels een stille dood waren gestorven. Dat maakt het moeilijk uitspraken te doen over het effect op

de arbeidsduur van vrouwen. Voor zover dit mogelijk is, is het wel duidelijk dat dit effect vooralsnog zeer klein is. Alleen bij het thema 'werken binnen schooltijden' is inmiddels ervaring opgedaan. De animo voor deze contractvorm blijkt minder dan wij en de betrokken organisaties hadden verwacht. Voor een klein deel van de vrouwen met kinderen op de basisschool blijkt het een uitkomst, maar de meeste geven toch de voorkeur aan reguliere arbeidsuren en opvang voor het kind. Zeggenschap over de arbeidstijden is daarvoor belangrijk, en de experimenten met zelfroosteren sluiten bij deze behoefte aan. Het rekening houden met de wensen van de werknemers is echter niet nieuw. Veel organisaties waar op wisselende tijden wordt gewerkt doen dit al lang, bijvoorbeeld aan de hand van een 'agenda' waarin werknemers kunnen aangeven wanneer ze wel en niet kunnen werken. Verondersteld wordt dat met het *bottom-up*-roosteren werknemers meer zeggenschap krijgen over hun werktijden. Of dat klopt is nu nog niet te zeggen. De experimenten met thuiswerken laten zien dat dit bij kan dragen aan een meer gelijke verdeling van onbetaalde arbeid, maar of dit ook geldt voor de betaalde arbeid is nog niet duidelijk. Ten slotte is een project beschreven waarin oudere vrouwen worden gestimuleerd om een 'doorstart' te maken in hun loopbaan. Dit project sluit aan bij de conclusies uit hoofdstuk 5 dat ook de geringe uitdaging in het werk een reden is waarom meer werken soms niet erg aantrekkelijk is. Het project is zowel gericht op uitbreiding van het aantal uren, als op scholing en doorstroom naar een hogere functie. De eerste vrouwen zijn nu in opleiding, we zien uit naar de resultaten.

Noten

- 1 Voor dit stuk zijn evaluatieverslagen van het project gebruikt en is gesproken met twee beleidsmedewerkers van het UMC, drie operatiekamerassistenten met een moedercontract en één met een regulier contract. Daarnaast is met verschillende ziekenhuizen en een bomenkwekerij gesproken waarvan bekend is dat zij in navolging van het UMC ook met moedercontracten wilden gaan experimenteren.
- 2 Het project was een van de dagindelingsexperimenten en ontving daarom de eerste paar jaar subsidie van het ministerie van SZW. Vaders hebben overigens nooit belangstelling getoond.
- 3 Dagindelingsexperiment E04-30 bij een boomkwekerij in Boskoop.
- 4 Een dagindelingsexperiment met de naam Werk en Zorgtijden op Maat.
- 5 Telewerken is een ruimer begrip dan telethuiswerken. Mobiele werknemers, die op verschillende werkplekken hun werk doen en ondernemers die vooral of uitsluitend thuiswerken, worden ook als telewerkers beschouwd. Hier concentreren we ons op het zogenoemde telethuiswerken, hierna verder aangeduid als thuiswerken.
- 6 Vermoedelijk liggen de deelnamecijfers hoger, omdat de medewerkers niet altijd de vergoedingen ontvangen waar ze recht op hebben.

7 Keuzes en vicieuze cirkels

Wil Portegijs

Bij de beoordeling van de arbeidsduur van vrouwen is het goed te bedenken dat nog maar een of twee generaties geleden de meeste vrouwen ‘gewoon thuis’ zaten. Ze werkten (desnoods) tot aan hun huwelijk, daarna lagen hun verantwoordelijkheden bij het huishouden en de verzorging van man en kinderen. De man zorgde voor het inkomen. Scholing werd voor meisjes dan ook minder belangrijk gevonden dan voor hun broers, en hun aanstaande mannen. Sindsdien is er enorm veel veranderd. Het moederschap is voor steeds minder vrouwen een reden om ontslag te nemen. Veel vrouwen die gestopt waren met werken, zijn weer aan het werk gegaan. Van een land met een lage arbeidsparticipatie van vrouwen ontwikkelde Nederland zich tot een van de koplopers in Europa. Weliswaar werkt het merendeel van de vrouwen in deeltijd, maar het is waarschijnlijk ook dankzij deze deeltijdmogelijkheden dat zo veel vrouwen buitenshuis werken. Pas recent is deze bescheiden arbeidsduur van vrouwen geproblematiseerd. Sinds een paar jaar vormt het verhogen van de arbeidsduur, en dan met name van de kleine deeltijdbanen (minder dan drie dagen per week) een belangrijke doelstelling van de overheid. En hier en daar klinkt ongeduld of irritatie over de Nederlandse vrouw die maar zo weinig prioriteit lijkt te geven aan haar loopbaan (Mees 2007).

De traditionele taakverdeling tussen mannen en vrouwen ligt echter, zo is in dit onderzoek gebleken, minder ver achter ons dan wellicht wordt gedacht. De vanzelfsprekendheid dat (getrouwde) vrouwen niet werken, is vervuild voor de vanzelfsprekendheid dat vrouwen in deeltijd werken. Dat zien we terug in de houding van vrouwen en hun partners ten opzichte van haar werk en inkomen, en in de houding van werkgevers ten aanzien van hun vrouwelijke werknemers. We zagen de vanzelfsprekendheid weerspiegeld in het beleid van de overheid, die deeltijd heeft omarmd als een goede manier voor vrouwen om arbeid en zorg te combineren. Pas later is de overheid de kinderopvang gaan stimuleren. Ook de schooltijden en openingstijden van diensten zijn nog steeds gestoeld op de gedachte dat er overdag iemand thuis is. Deeltijdwerk is kortom diep geworteld in onze samenleving. Het maakt het voor vrouwen eenvoudiger om voor een deeltijdbaan te kiezen, en moeilijker om voltijds buitenshuis te werken.

In dit onderzoek hebben we vanuit verschillende gezichtspunten het hoge aandeel in deeltijd werkende vrouwen in Nederland belicht. In deze slotbeschouwing komen we terug op de onderzoeksvragen. We zullen de antwoorden daarop kort samenvatten. De meeste aandacht gaat daarbij uit naar de laatste vraag, over de aangrijpingspunten om de arbeidsduur van vrouwen te verhogen.

7.1 *Waarom vrouwen in deeltijd werken*

Deeltijd in Nederland

De eerste deeltijdbanen in Nederland ontstonden eind jaren vijftig en waren speciaal gericht op getrouwde vrouwen. Vanaf de jaren zestig is de arbeidsparticipatie van vrouwen gestaag gegroeid, en deze groei bestaat geheel uit een toename van het aandeel vrouwen met een deeltijdbaai. Vooral het aandeel vrouwen met een middelgrote en grote deeltijdbaai is gestegen. Het aandeel vrouwen met een volledige baai daarentegen is in al die jaren vrijwel gelijk gebleven. Ook de gemiddelde arbeidsduur van werkende vrouwen blijkt opmerkelijk stabiel. Zowel bij oude als jonge geboortecohorten zien we dat de gemiddelde arbeidsduur vanaf het vijfentwintigste levensjaar afneemt en vanaf het vijfendertigste jaar zich stabiliseert op gemiddeld 24 uur per week (Portegijs en Keuzenkamp 2008). Ook als de kinderen groot zijn werken vrouwen gemiddeld 24 uur. Dit laat zien dat het werken in deeltijd lang niet altijd te maken heeft met de zorg voor jonge kinderen. Van alle in deeltijd werkende vrouwen hebben slechts vier op de tien jonge kinderen (0-11 jaar). Bijna de helft van hen is boven de 40 jaar en heeft geen jonge kinderen (meer). En een op de tien deeltijdwerksters is jong en heeft (nog) geen kinderen.

Deeltijdwerk in Nederland is niet ontstaan door overheidsbeleid, maar werd later wel door de overheid ondersteund

Deeltijdarbeid is in Nederland ontstaan vanuit de behoefte van werkgevers aan meer vrouwelijke arbeidskrachten en de behoefte van moeders met kinderen om naast hun zorgtaken ook te kunnen werken. Pas halverwege de jaren tachtig, toen de helft van de werkende vrouwen al in deeltijd werkte, is deeltijdarbeid door de overheid opgepikt als een instrument om de arbeidsparticipatie van vrouwen verder te verhogen. Er werd beleid ontwikkeld om het werken in deeltijd te stimuleren en te faciliteren. Inderdaad is de arbeidsparticipatie verder gestegen door een toename van het aandeel vrouwen met een deeltijdbaai. Het is aannemelijk dat het beleid daaraan heeft bijgedragen. Het voorbeeld van Zweden toont aan dat deeltijdondersteunend beleid niet per definitie samengaat met een hoog aandeel deeltijders. In dit land was het percentage vrouwen met een deeltijdbaai in 1985 slechts iets lager dan in Nederland, maar is sindsdien juist afgenomen. Het tegelijkertijd gevoerde royale kinderopvang- en verlofbeleid van de Zweedse overheid heeft er waarschijnlijk aan bijgedragen dat de noodzaak voor moeders om in deeltijd te werken vanwege de zorg voor kinderen daar kleiner is dan in ons land. In Nederland is dit beleid later en minder uitgebreid van de grond gekomen.

Deeltijdwerk is in Nederland even ongunstig voor de carrière

Het deeltijdondersteunende beleid van de overheid heeft er mogelijk aan bijgedragen dat in ons land de arbeidsvoorwaarden van deeltijdwerkers over het algemeen beter zijn dan in andere landen. Ook is bij ons de wens om in deeltijd te werken waarschijnlijk eenvoudiger te realiseren. De gevolgen voor de carrière blijken echter even ongunstig als in andere landen. Dat er in Nederland zoveel meer vrouwen in deeltijd werken dan in andere landen ligt dus niet aan een gunstiger carrièreperspectief.

Mannen en vrouwen hechten even veel belang aan gezin, vrije tijd en sociale contacten
Mannen geven even vaak als vrouwen aan veel belang te hechten aan hun gezin, sociale contacten, ontspanning en hobby's. In deeltijd werkende vrouwen noemen deze zaken vaak als reden om niet vijf dagen in de week te willen werken. Toch zien we geen relatie tussen de arbeidsduur en de waarde die vrouwen (en mannen) aan deze aspecten van het privéleven hechten. Mannen en vrouwen die voltijds werken hechten even vaak belang aan hun gezin, hun vrije tijd en sociale contacten als vrouwen die niet of weinig uren werken.

Vrouwen hebben minder vaak het gevoel vanwege het inkomen te moeten werken
De houding van vrouwen ten opzichte van hun werk, en vooral hun inkomen is vrijblijvender. Ze vinden werk even vaak als mannen belangrijk vanwege de zelfontplooiing en de contacten met collega's. Maar aan carrière maken en een groot inkomen blijken ze minder belang te hechten. Twee derde van de vrouwen zegt het belangrijk te vinden om haar eigen geld te verdienen en economisch zelfstandig te zijn. Uit de interviews blijkt dat de meeste daarmee bedoelen dat zij een bijdrage leveren aan het gezinsinkomen. Het geld gaat in een pot, aldus deze vrouwen, en het maakt hen of hun partner niet uit wie het verdient heeft. *Ik hoef gelukkig niet te werken*, zegt een jonge vrouw, daarmee doelend op het inkomen van haar man. Anderen vatten economische zelfstandigheid op als het vermogen om, als de nood aan de man komt, genoeg te kunnen verdienen om zichzelf te kunnen onderhouden. Bij de meeste vrouwen met een partner blijft de kostwinnerstaak dus bij de man liggen en wordt het inkomen van de vrouw gezien als een al dan niet noodzakelijke aanvulling daarop. We zien dan ook dat maar een op de drie vrouwen zegt te moeten werken omdat ze het anders financieel niet redt/redden.

Arbeidsduur hangt samen met opvattingen over werk en inkomen
Een sterke oriëntatie op betaald werk, financiële zelfstandigheid en een gelijke taakverdeling tussen vrouwen en mannen is kenmerkend voor vrouwen die veel uren buitenshuis werken. Vooral de waarde die zij hechten aan betaald werk, en dan vooral de intrinsieke aspecten daarvan (zoals zelfontplooiing of contacten met collega's), hangt sterk samen met het aantal uren dat zij hieraan besteden. Ook hangt de arbeidsduur samen met het belang dat de vrouw hecht aan een eigen inkomen en economische zelfstandigheid, maar dit effect is kleiner. Uit de interviews blijkt overigens dat sommige vrouwen het belang van hun inkomen bagatelliseerden. Mogelijk spelen financiële overwegingen dus een grotere rol dan hier door de vrouwen wordt voorgespiegeld.

Wisselwerking tussen opvattingen en arbeidsduur
We zien dus een samenhang tussen arbeidsduur en opvattingen over werk. Maar wat oorzaak en wat gevolg is, is niet altijd duidelijk. Uit de gesprekken met deeltijdwerkers blijkt dat sommige vrouwen, omdat ze hun werk of economische zelfstandigheid zo belangrijk vonden, daarom altijd relatief veel uren hebben gewerkt. Maar er

zijn ook vrouwen die door omstandigheden of keuzes die ze vroeger hebben gemaakt, nu in weinig aantrekkelijke banen zitten en daar niet zo veel waarde meer aan hechten. Ook hebben we vrouwen gesproken die vinden dat je moet kiezen of delen. Ze vinden dat als je in deeltijd wilt werken, je niet moet verwachten dat je dan ook nog carrière kunt maken. Zelfs hebben we een aantal jonge vrouwen gesproken die, anticiperend op de kinderen die ze in de toekomst hopen te krijgen, nu al minder uren werken dan ze anders zouden hebben gedaan. Een aantal oudere vrouwen geeft bovendien aan dat als ze altijd voltijds hadden gewerkt, ze wel meer belang aan hun loopbaan hadden gehecht. Uit al deze voorbeelden blijkt dat er een wisselwerking is tussen de opvattingen over werk en inkomen en het aantal arbeidsuren. Niet duidelijk is in hoeverre de preferenties oorzaak of gevolg zijn van het werken in deeltijd. Wel kan het een van de verklaringen zijn waarom vrouwen in deeltijd blijven werken, ook als de kinderen groot zijn en weinig zorg meer nodig hebben. Werk en economische zelfstandigheid was al minder belangrijk, of is na jaren niet of in deeltijd te hebben gewerkt minder belangrijk geworden. Dat maakt het minder aanlokkelijk om daar weer meer tijd aan te gaan besteden.

De meeste in deeltijd werkende vrouwen zeggen hiervoor te hebben gekozen

De meeste vrouwen met een deeltijdbaan geven aan dat zij hier zelf voor hebben gekozen. Zij verkiezen meer vrije tijd boven meer inkomen. Meer tijd voor zichzelf, hun hobby's en sociale contacten. Meer tijd voor hun kinderen, ook als ze op de middelbare school zitten. En meer tijd voor hun huishouden, zodat dat niet allemaal in het weekend moet gebeuren. Sommigen geven aan dat ze deze keuzeruimte ervaren als luxe.

Keuze voor deeltijdwerk hangt samen met de traditionele taakverdeling

Deze luxe komt voort uit het feit dat de meesten van hen een partner hebben die wel voltijds werkt, en daarmee een voltijds inkomen binnenbrengt. De vanzelfsprekendheid waarmee de vrouwen deels of grotendeels financieel afhankelijk zijn van hun partner, heeft uiteraard zijn wortels in de traditionele taakverdeling. Ook zien we dat terug in de nog steeds ongelijke verdeling van onbetaalde arbeid. Uit de interviews blijkt dat het huishouden en de zorg voor kinderen vooral, of geheel, op de vrouw neerkomt. Opvallend is ook daarbij de grote vanzelfsprekendheid waarmee dit gebeurt. 'Ik heb meer tijd', geven ze daarvoor als verklaring, en vergeten daarbij dat ze meer tijd hebben omdat ze deze tijd hebben gemaakt.

De traditionele taakverdeling vinden we ten slotte ook terug in de houding van de omgeving ten opzichte van de arbeidsduur van vrouwen. De vrouwen ervaren bij familie, vrienden en ook de partner vrijwel uitsluitend begrip voor het feit dat ze in deeltijd werken. De arbeidsduur van de vrouw lijkt zelden onderwerp van gesprek met de partner en we hebben meer voorbeelden gevonden van vrouwen die door hun man zijn gestimuleerd om minder te gaan werken, dan meer. Het begrip van de partner wekt in zekere zin verbazing, gezien de financiële consequenties voor het huishouden. Anderzijds is het natuurlijk zo dat de man door de keuzes van de vrouw de ruimte heeft om wel voltijds te werken en wordt gevrijwaard van het uitvoeren van een groot deel van het huishoudelijke werk en de zorg voor kinderen.

Klein deel werkt onvrijwillig in deeltijd

7% van de in deeltijd werkende vrouwen heeft hier niet voor gekozen. Zij hadden liever een volledige aanstelling gehad, maar kunnen niet meer uren krijgen. We zien dit vooral bij jonge in deeltijd werkende vrouwen zonder kinderen en bij oudere vrouwen zonder jonge kinderen; respectievelijk 16% en 10% van hen werkt gedwongen in deeltijd. Uit de interviews blijkt dat dit soms komt omdat er niet genoeg werk is, of niet genoeg geld om de vrouw voor meer uren aan te stellen. Maar ook omdat hun werkgever in verband met de flexibiliteit een voorkeur heeft voor deeltijdwerkers. Daarnaast hebben we gezien dat sommige vrouwen een baan hebben waar een voltijdse werkweek per definitie niet meer mogelijk is. Bijvoorbeeld omdat de werkgever een maximum heeft gesteld van 32 uur in de week omdat het werk anders te zwaar zou zijn en zou leiden tot te hoog ziekteverzuim. Of omdat de dagelijkse diensten korter zijn dan 8 uur, en ook een vijfdaagse werkweek dus niet optelt tot een voltijd-baan. Ook hier zijn de restanten van de traditionele taakverdeling te traceren. In de bouw bijvoorbeeld is het werk eveneens lichamelijk zwaar. Het is echter ondenkbaar dat daar alle bouwvakkers verplicht in deeltijd zouden moeten werken om het ziekteverzuim te drukken. Dat werkgevers het normaal vinden om deeltijdbanen aan te bieden aan vrouwen, en niet aan mannen, blijkt ook uit twee voorbeelden van vrouwen die in de organisatie waar zij werken niet meer uren kunnen krijgen, maar zien dat een mannelijke collega wel een volledige aanstelling weet te bemachtigen.

Werkgevers weinig stimulerend

Dat brengt ons op de rol van de werkgevers. In de organisaties waar veel vrouwen werken is deeltijdwerk inmiddels volledig ingeburgerd. Geen van de geïnterviewde vrouwen heeft veel moeite moeten doen om in deeltijd te kunnen werken. Het uitbreiden van hun arbeidsduur blijkt minder eenvoudig. De helft geeft aan dat zij niet meer uren werk zouden kunnen krijgen, als zij dat zouden willen. In functioneringsgesprekken komt het onderwerp zelden aan de orde. Ook kreeg een aantal vrouwen die zich op latere leeftijd alsnog, of opnieuw wilden scholen, van hun werkgever weinig medewerking.

7.2 *Vicieuze cirkels doorbreken*

In dit onderzoek is duidelijk geworden dat de arbeidsduur van vrouwen samenhangt met tal van factoren. Het steunt op de restanten van de traditionele taakverdeling en versterkt deze vervolgens weer. Bovendien noemt elke in deeltijd werkende vrouw veel verschillende redenen om in deeltijd te werken. Dit alles maakt het niet eenvoudig om de arbeidsduur van vrouwen te verhogen. Het onderzoek heeft echter ook duidelijk gemaakt welke aangrijpingspunten er zijn voor beleid.

In deeltijd werkende vrouwen willen meer uren werken

De meeste in deeltijd werkende vrouwen willen geen voltijdaanstelling, maar veel van hen zouden wel iets meer uren willen werken dan zij nu doen. Dat geldt met

name voor de vrouwen met een (zeer) kleine deeltijdbaan. De middelgrote deeltijdbaan van 20-27 uur is het meest in trek. Het beleid van de overheid om vooral vrouwen met kleine deeltijdbanen te stimuleren om meer uren te werken, valt bij de vrouwen zelf dus in vruchtbare aarde.

Als aan bepaalde voorwaarden, die hierna worden besproken, wordt voldaan neemt de bereidheid om de arbeidsduur te vergroten nog verder toe; de meerderheid van alle niet, of in deeltijd werkende vrouwen zou dan naar eigen zeggen meer uren willen werken. De gemiddelde arbeidsduur van alle vrouwen (inclusief de niet- en voltijds werkenden) zou daarmee met vijf uur per week kunnen toenemen.

Onbetaalde arbeid herverdelen of uitbesteden

Herverdeling van onbetaalde arbeid zou vrouwen meer ruimte geven om buitenshuis te werken, en de daling van de arbeidsduur bij de komst van kinderen kunnen verkleinen. Uit dit onderzoek is gebleken dat de meeste vrouwen hier niet echt op zitten te wachten. De in deeltijd werkende vrouwen lijken er weinig moeite mee te hebben dat de zorgtaken en het huishouden grotendeels op hen neerkomen. Ook wordt een verlichting van deze taken zelden genoemd als voorwaarde om weer, of meer uren, te gaan werken. Slechts een op de tien vrouwen met een deeltijdbaan zou meer willen werken als een werkster het huis aan kant zou houden. En nog minder vrouwen zeggen meer te willen werken als hun partner een dag minder zou gaan werken of meer tijd aan de kinderen of het huishouden zou besteden. Ook kinderopvang blijkt zelfs door vrouwen met jonge kinderen weinig te worden genoemd als voorwaarde om weer aan de slag te gaan of de arbeidsduur uit te breiden. Hieruit kunnen we afleiden dat het traditionele rollenpatroon nog steeds erg bepalend is voor de arbeidsduur van vrouwen. Er lijkt dus een cultuuromslag nodig om een verdere herverdeling van onbetaald en betaald werk te bereiken. De Taskforce Deeltijdplus zal zich met name op deze cultuurverandering richten. De minister van Emancipatiezaken spreekt mannen aan op hun aandeel in de zorg en het huishouden (TK 2007/2008b).

Meer mogelijkheden scheppen om het werk in te passen in het privéleven

Veel vrouwen die in deeltijd werken of geen betaalde baan hebben, zouden wel meer uren willen werken als ze meer zeggenschap krijgen over de arbeidstijd en -plaats. Vrouwen, ook vrouwen zonder jonge kinderen, willen graag hun arbeidstijden beter kunnen afstemmen op hun privéleven, thuis kunnen werken, of verlof kunnen nemen als dat nodig is. Uit experimenten met telewerken blijkt dat dit inderdaad van invloed kan zijn op de verdeling van onbetaald en betaald werk. Deze thema's staan al lang op de agenda. In de praktijk blijkt echter dat het aandeel werknemers dat, binnen grenzen, de eigen arbeidsduur kan bepalen de afgelopen tien jaar niet is toegenomen. Ook de casestudies onder werkgevers hebben laten zien dat over echt flexibeler werktijden en een andere organisatie van de arbeid nog vooral wordt gesproken en dat weinig in de praktijk is gebracht. Minister Plasterk concludeert dan ook terecht dat bij werkgevers een kleine revolutie nodig is (TK 2007/2008b).

Uitbreiding van de arbeidsduur aantrekkelijker maken

Een kwart van de vrouwen die niet werken of een deeltijdaanstelling hebben, geeft aan dat ze meer uren zouden willen werken als dit financieel een behoorlijke vooruitgang zou betekenen. Ook uit ander onderzoek blijkt dat verhoging van het uurloon het meeste effect zal hebben op de arbeidsduur van vrouwen (SEO 2007). Op dit vlak zijn al wel maatregelen genomen. Zo zijn de aanvullende combinatiekorting en de arbeidskorting per 1 januari 2008 verhoogd en zullen ze vanaf 2009 inkomensafhankelijk worden gemaakt. Ook de overdraagbaarheid van de algemene heffingskorting (ook wel 'aanrechtssubsidie' genoemd) zal vanaf 2009 geleidelijk worden afgebouwd. Deze maatregelen zullen ertoe leiden dat het voor vrouwen met jonge kinderen financieel lonender zal zijn om weer aan het werk te gaan of om het aantal uren te vergroten. Voor vrouwen zonder jonge kinderen, die vrijwel net zo vaak in deeltijd werken, zal het echter geen effect hebben.

Levensfasebewust personeelsbeleid

Als de kinderen groter worden nemen de zorgtaken af. De ruimte die daardoor ontstaat wordt maar mondjesmaat gestoken in meer werk. Blijkbaar is het niet mogelijk om meer uren te gaan werken, of is dit niet aantrekkelijk. Een kwart van de niet of in deeltijd werkende vrouwen geeft aan meer uren te willen werken als zij leuker werk zou hebben. En een op de tien zou de arbeidsduur uitbreiden als ze daardoor promotie zou kunnen maken. Uit de interviews blijkt dat een aantal vrouwen pogingen hebben ondernomen om een doorstart te maken in hun carrière, maar daarbij weinig steun hebben ondervonden. Het lijkt zinvol om in functioneringsgesprekken met deeltijders de eventuele uitbreiding van de arbeidsduur standaard onderwerp van gesprek te laten zijn. Vrouwen die een doorstart willen maken en daarvoor een opleiding nodig hebben, verdienen ondersteuning. Een mooi voorbeeld van dergelijk leeftijdsbewust personeelsbeleid biedt de Amstelring, waar in deeltijd werkende vrouwen in de thuiszorg na een opleiding een hogere functie krijgen aangeboden, inclusief een grotere aanstelling.

Ruimte om de arbeidsduur uit te breiden

Een op de zes jonge in deeltijd werkende vrouwen had graag een voltijdbaan gehad, maar kan die niet krijgen. Sommigen van hen geven aan dat in hun functie een voltijdbaan niet meer tot de mogelijkheden behoort. Deze beperking van de arbeidsduur van vrouwen staat op gespannen voet met de situatie waarin er steeds meer vraag is naar arbeid. Bij het werven van personeel zouden werkgevers meer in eigen huis kunnen kijken. Zo valt te overwegen om aan werknemers die hun arbeidsduur willen uitbreiden voorrang te verlenen boven externe kandidaten.

Voorkomen dat het aantal arbeidsuren (sterk) inkrimpt vanwege de zorg voor kleine kinderen

De gewenning aan deeltijd verklaart waarom vrouwen die ooit in deeltijd zijn gaan werken vanwege de zorg voor kleine kinderen, niet weer meer uren gaan werken als

die kinderen groot zijn. Dit pleit ervoor een (drastische) inkrimping van de arbeidsduur vanwege kinderen zo veel mogelijk te voorkomen. Het voorbeeld van Zweden laat zien dat dit kan door uitstekende kinderopvangmogelijkheden en royale verlofregelingen. Het biedt vrouwen die een kind krijgen alternatieven voor het verlagen van de arbeidsduur. Het voornemen van het kabinet om het ouderschapsverlof te verlengen en dat expliciet financieel te ondersteunen (zie de begroting van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (szw) voor 2009) zijn wat dit betreft belangrijke stappen in de goede richting. De onzekerheden rondom de kosten van kinderopvang en de berichten over lange wachtlijsten daarentegen waarschijnlijk niet.

Het kind en het badwater

In Nederland heeft het kostwinnersmodel in razend tempo plaatsgemaakt voor het anderhalfverdienersmodel. In dit onderzoek is gebleken dat de meeste in deeltijd werkende vrouwen weinig behoefte hebben om voltiids te gaan werken. Zij vinden het waardevol dat zij (financieel) de ruimte hebben om een of meer dagen in de week thuis zijn. Als ze kinderen hebben, willen ze daar graag een deel van de week zelf voor zorgen. De meesten hebben geen hekel aan het huishoudelijke werk en vinden het prettig dat dit niet ook nog in het weekend moet gebeuren. Dankzij hun deeltijdaanstelling houden zij tijd over voor mantelzorg of vrijwilligerswerk. Ook de samenleving leunt op de niet volledige arbeidsparticipatie van vrouwen, zoals blijkt uit de school- en openingstijden, het beroep dat de regering doet op de informele zorg voor kinderen en hulpbehoevenden, en de vele taken die door vrijwilligers worden gedaan. Bij het beoordelen van de arbeidsduur van vrouwen is begrip voor deze context van belang.

Aan de andere kant geven veel vrouwen met kleinere deeltijdbanen aan best een aantal uren per week meer te willen werken. De gemiddelde arbeidsduur voor alle vrouwen zou met 5 uur per week kunnen toenemen, als aan hun wensen ten aanzien van bijvoorbeeld flexibiliteit tegemoet wordt gekomen. Dit is goed nieuws; de komende jaren dreigen er, met name in de vrouwensectoren (zorg, onderwijs), grote personeelstekorten te ontstaan. Grotere deeltijdbanen maken vrouwen financieel minder kwetsbaar en vergroten de kans op doorstroming naar hogere functies. Ook de economie is hierbij gebaat.

Dat neemt niet weg dat de cultuur in Nederland nog ver afstaat van het 'Scandinavisch model', waarin man en vrouw meestal voltiids werken. Het is ook de vraag of we daarmee niet het kind met het badwater zouden weggoien. Wellicht dat een 2x4-model, waarbij man en vrouw tijdens het spitsuur van het leven beiden een dag minder werken, een betere opvolger is voor het anderhalfverdienersmodel.

Summary

A picture of part-time working

The study

This study seeks to provide an answer to the following questions:

- 1 How has part-time working developed in the Netherlands, and what role did the government and the two sides of industry play in this? How does this development compare with that in other countries?
- 2 To what extent do the hours worked by women correlate with their views on paid work, economic independence and the division of tasks between women and men?
- 3 What reasons do women working part-time give themselves for their doing so?
- 4 What opportunities are therefore increasing the working hours of women? What experiences have labour organisations had in their commitment to raising the employment rate/duration of women?

In answering these questions, we first performed a literature study and consulted existing data sources (e.g. the Labour Force Survey (EBB) published by Statistics Netherlands (CBS) and the Labour Force Statistics published by the Organisation for Economic Corporation and Development (OECD) and CBS). In addition, statements on the importance of work, income and leisure time were added for the purposes of this survey to the Time Use Survey (TBO) (860 women/698 men). A supplementary survey was also held among 1,034 women aged 18-64 years, more than half of whom were working part-time. To gain a better insight into the reasons why women without young children work part-time, 36 of these respondents were interviewed. Finally, seven companies were selected which attempt to make it more attractive for women to work, for example through 'mother contracts' or 'self-rostering'. Various stakeholders from each company were interviewed about the findings.

The trend in part-time jobs and the role of policy

The part-time job was born in the 1950s. In response to shortages of young female staff, a number of companies began offering part-time jobs to married women. They grasped this opportunity with both hands, and the labour participation rate of married women has grown enormously since that time. From the second half of the 1980s, more and more women without young children also began working part-time; during the last ten years there has also been a slight rise in the number of men working part-time, though it is still primarily the preserve of women.

The number of hours worked by women has increased markedly in recent decades, and more so in the Netherlands than in other European countries. This spectacular

increase in the Netherlands is due entirely to the growth in the number of women with a part-time job; there has been no change in the proportion of women with full-time jobs over the same period: in 2006, 20% of women aged 50-64 years were in full-time jobs, the same as in 1985. The proportion of women working part-time has risen much less in other countries.

For a long time, the government refrained from intervening in the world of part-time work. It was only in the 1980s, by which time half of all women in work were working part-time, that the government actively began encouraging part-time work. The aim was to raise the labour market participation rate of women. From the 1990s, measures were taken to give part-time workers the same legal status as full-time workers. Part-time employment thus did not arise in the Netherlands as the result of a deliberate policy by the government or the two sides of industry, although this policy may have strengthened its growth.

A comparison of government policy on part-time employment in a number of European countries shows that in Spain, the United Kingdom, Germany and France, the policy was used mainly to make part-time jobs more attractive for employers. The Netherlands and Sweden are the only countries which pursued a policy aimed at making part-time work more attractive for employees. In the Netherlands, this may have contributed to a further increase in the proportion of women (and men) working part-time. In Sweden, by contrast, that proportion has fallen since the 1980s; this can probably be ascribed to the generous childcare and leave arrangements that were brought in in Sweden, so that the desire and need to work part-time is less for parents in Sweden than in the Netherlands.

Despite the relatively high proportion of part-time employment and the policy of strengthening the position of part-time workers, their position is not significantly better in the Netherlands than in the other countries studied here. Although the terms of employment for Dutch part-time workers are generally better than in the five comparison countries, the negative consequences for their careers are just as great as elsewhere. The fact that so many more women work part-time in the Netherlands is thus not because part-time working has less of a negative career impact than elsewhere.

In recent years, the government and the two sides of industry have come to see part-time work as a problem. The low number of hours worked by women is frustrating the government's commitment to increasing the proportion of women who are economically independent. Moreover, there is a perception that women will have to work longer hours in the future in order to counter the effects of dejuvenation and population ageing.

The correlation between working hours and preferences

A strong orientation towards paid work, financial independence and an equal division of tasks between men and women is characteristic of women who work long hours outside the home. The value that women attach to paid work, and more especially the intrinsic aspects of that work, show a particularly strong correlation with the number of hours worked.

Reasons for working part-time

41% of women in part-time employment are mothers of young children (aged 0-11 years). Almost all of them work part-time because of the children; usually because they want to look after their children, and sometimes because it is the only way of arranging childcare. Another factor that frequently plays a role is that they want to devote more time and energy to their household and to themselves, their hobbies and their social contacts.

38% of young working women (< 40 years) without young children also work part-time; they account for 12% of the total group of women in part-time employment. The need for more leisure time is the main reason for not working full-time, but the household also plays a (major) role for two out of three young women. Almost half of them also do not work five days a week because in addition to their job they need time for training or study (this is always part-time study, because full-time female students were not included in this survey). 16% of young women work part-time involuntarily: they would like to work full-time, but are unable to find full-time employment.

The other part-time workers (47% of the total group) are women aged over 40 who no longer have young children. Their children are at secondary school, in further education or have left home, and some of these women have never had children. They work part-time almost as often as mothers with young children, and their average working hours are also comparable. The reason why they (still) work part-time is that they like having the extra free time, which they can devote to themselves, hobbies and social contacts. Looking after the household and their grown up children also plays an important role. As with young women, the burden of combining employment with work in the home is one of the reasons for preferring part-time work, and for many women with children at secondary school, looking after the children is still one of the reasons for not considering increasing their working hours. For one in three older part-time workers, their health does not allow them to work full-time, and one in six work part-time partly because they are having to look after parents or loved ones.

Most women working part-time thus say that doing so was their own decision. From the interviews with female part-time workers without young children, it emerged that this choice was made very easy for them, or was even encouraged by those

around them. With one exception, their partners work five days a week, and the woman carries out the lion's share of the household work and care tasks. This task division appears to have arisen very naturally, just as naturally as the unequal contribution of incomes. Most women – like their partners – have no difficulty whatsoever with the fact that they earn less. The hours worked by the woman rarely appear to be a topic of conversation, and where this is the case, their partners seem to be more inclined to persuade them to take things easier rather than stepping up their working hours. Friends and family also consider it very normal for the woman to work part-time, even if she has no small children.

Half the women interviewed believe that they would not be able to work any more hours with their present employer, even if they wished to do so. The possibility of increasing their working hours is generally not an issue that is raised in performance reviews, and part-time working is completely normal in the organisations where the women work. No one has had to go to great lengths of trouble to get a part-time job, and some of them are in jobs where a 38-hour working week is actually no longer possible. Moreover, a proportion of the women, especially those re-entering the job market, are performing unappealing jobs. The attempts they have sometimes made to rebuild a career through training were not supported by their employers, partly because of their age and the fact that they worked part-time.

Scope for increasing working hours

Most women in part-time jobs do not want to work full-time, but many of them would like to work a few more hours than they do at present. This is particularly true for women with (very) small part-time jobs: two out of three with a job for between one and 11 hours per week, and almost half the women with a part-time job for between 12 and 19 hours per week would like to work more hours. By contrast, one in four women with a more substantial part-time job, and more than half the women in full-time employment, would like to work fewer hours. On balance, a part-time job for between 20 and 27 hours a week would be women's preferred choice.

Provided certain conditions are met, women's willingness to extend their working hours increases. These conditions relate mainly to the time and place where they have to work (work/life balance), the content of the work (more interesting work or better prospects) and the possibility of financial improvement. If these conditions are met, the majority of women say they would be willing to work more hours. The average working week for all women (including non-workers and those in full-time employment) could then increase by five hours.

A different way of organising work?

A different way of organising work, so that it fits the wishes of the employees better, was found to be an important condition for women, including those without young children, for increasing their working hours. A great deal is said about such a differ-

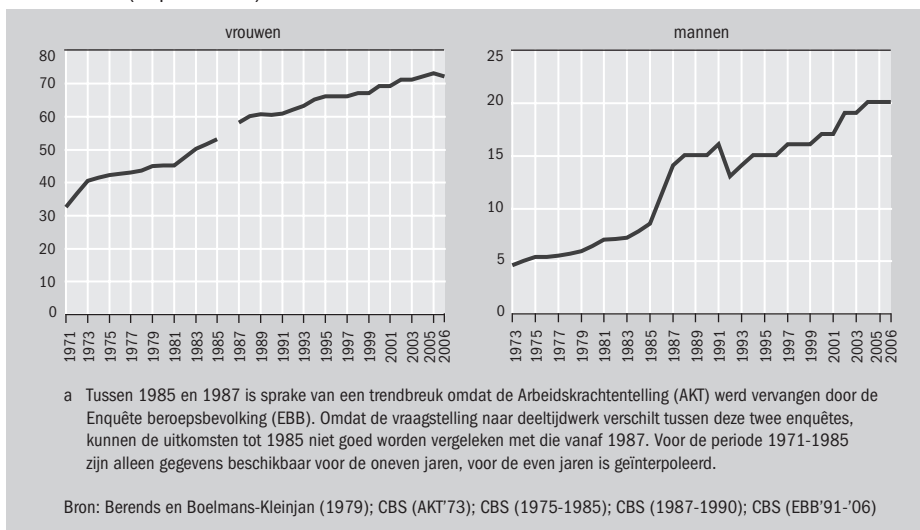
ent organisation of work (mother contracts, e-working, self-rostering, age-conscious personnel policy), but in practice it proved difficult to find successful examples. The few companies which have embraced these new concepts are mostly still in the experimental phase and were thus unable to say anything about the consequences for the hours worked by women. More experience has been gained with 'mother contracts', but the level of interest in this has proved lower than expected; many women do not find the contract (maximum of 18 hours per week spread over four days) attractive enough, either in terms of content or remuneration. This matches the conclusions from our study: women like to work part-time, but in a substantial part-time job.

This study makes clear that the working hours of women correlate with a large number of factors. The remains of the traditional division of tasks between men and women is still evident and is reinforced by part-time working. Moreover, each woman in part-time employment cites very different reasons for working part-time. All this means that it is not simple to raise the working hours of women. The study has however also made clear where the opportunities for policy lie. First, it seems important to avoid women significantly reducing their working hours, for example when they have children. The example from Sweden shows that this can be achieved through first-class childcare and leave arrangements. Secondly, both women with and without young children would be willing to work more hours if they were able to fit their jobs more easily around their personal lives, for example through flexible working hours. There is a task here for employers. Thirdly, it is important that women working part-time are given scope and incentive to increase their working hours. The government has already taken numerous measures to make this financially more attractive for women. Employers could make the possibility of increasing working hours a standard part of performance reviews and, when looking for new staff, could give existing part-time employees priority over external candidates. Finally, it is important to break through the traditionally natural division of tasks between men and women. Women, men and employers need to take the work and income of women more seriously. The Part-time-plus Taskforce will be focusing on this cultural change in the coming years.

Bijlage bij hoofdstuk 2

Figuur B2.1

Ontwikkeling van deeltijdarbeid (< 35 uur) onder werkende vrouwen en mannen (incl. studenten), 1971-2006^a (in procenten)



Tabel B2.1

Aandeel vrouwelijke deeltijdwerkers per sector, 1981-2006 (in procenten van alle werkzame vrouwen per sector)

	1981 ^a	1985 ^a	1995 ^b	2000 ^b	2006 ^b
landbouw/visserij	47	66	69	70	#
industrie	31	39	48	52	60
bouw/installatiebedrijven	44	58	49	68	66
handel/horeca	40	49	57	64	67
transport/opslag/communicatie	39	44	53	55	61
bank- en verzekeringswezen/fin. dienstverlening	32	42	52	54	62
overige dienstverlening wv.	53	60			
openbaar bestuur			50	54	55
onderwijs			65	70	67
gezondheids- en welzijnszorg			74	81	83
cultuur/overige dienstverlening			65	66	69
totaal	47	54	64	66	70

a Inclusief studenten.

b Exclusief studenten.

Bron: CBS (1981: 147; 1985: 70); CBS (EBB'95-'06) SCP-bewerking

Bijlage bij hoofdstuk 4

Waarden en opvattingen van mannen, naar arbeidsduur

Levensdomeinen

Tussen mannen onderling is het niet anders dan bij de vrouwen: het gezin, vrienden en bekenden, vrije tijd en dergelijke vinden zij allen vrijwel even belangrijk; de arbeidsduur (niet-werken, deeltijdbaan, voltijdbaan) speelt daarbij geen rol. Wel vinden werkende mannen vaker dan de niet-werkende mannen het belangrijk om hun talenten te ontwikkelen. Een opwindend leven en carrière maken geniet vooral de voorkeur onder degenen met een fulltimebaan; mannen die in deeltijd werken vinden dit iets minder belangrijk en niet-werkenden hechten er de minste waarde aan. Net als de niet-werkende vrouwen hebben zij de meeste waardering voor een rustig leven (tabel B4.1).

Tabel B4.1

Wat vindt men belangrijk in het leven? Mannen naar arbeidsduur, 20-64 jaar, 2005 (in procenten (heel) belangrijk, totaal tussen haakjes 'heel belangrijk')

	mannen			sign.	totaal
	0 uur	1-34 uur	≥ 35 uur		
mijn gezin	89	96	95		94 (79)
sociale contacten	93	90	95		94 (54)
ontspanning, hobby's	93	95	92		92 (49)
mezelf ontwikkelen, talenten benutten	69	89	87	*	83 (33)
iets goeds doen in deze wereld	82	80	78		79 (22)
een ruim inkomen	78	71	77		77 (20)
een rustig leven	78	59	64	*	66 (16)
veel meemaken, reizen	57	62	60		60 (20)
een opwindend leven	37	41	49	*	46 (12)
carrière maken	24	38	52	*	46 (10)
n	108	73	465		646

* Verschil is significant ($p < 0,05$).

Bron: SCP (TBO'05)

Betaalde arbeid

Net als bij de vrouwen zijn er bij mannen significante verschillen tussen niet-werkenden, deeltijders en voltijders ten aanzien van de opvattingen over betaald werk. Mannen die niet werken kunnen zich het minst vinden in de diverse uitspraken,

maar zijn het wel vaker met die uitspraken eens dan de niet-werkende vrouwen. Wellicht hangt dit samen met de kostwinnersgedachte, waardoor mannen ook als zij niet werken toch meer belang hechten aan betaalde arbeid. Wat opvalt is dat mannen met een deeltijdbaan wat meer dan de voltijders lijken te hechten aan de waardering door collega's, de ontplooiingsmogelijkheden bij betaald werk, de sociale contacten en het maatschappelijke nut van dit werk. Voltijds werkende mannen daarentegen geven iets vaker aan een carrière te willen (tabel B4.2).

Tabel B4.2

Opvattingen over betaalde arbeid, mannen naar arbeidsduur, 20-64 jaar, 2005 (in procenten enigszins/helemaal mee eens)

	mannen				totaal
	0 uur	1-34 uur	≥ 35 uur	sign.	
Ik vind het belangrijk om als collega gewaardeerd te worden	79	95	91	*	89
Betaalde arbeid heb ik vooral voor het inkomen	69	82	83	*	81
Betaalde arbeid is noodzakelijk om mijn leven volledig te maken	59	82	79	*	76
Betaalde arbeid is noodzakelijk voor mijn zelfontplooiing en zelfontwikkeling	53	78	73	*	70
Betaalde arbeid is voor mij belangrijk vanwege de contacten met anderen	55	78	71	*	69
Betaalde arbeid is voor mij belangrijk omdat ik zo een steentje bijdraag aan de maatschappij	56	70	61	*	61
Ik wil carrière maken	32	40	48	*	44

* Verschil is significant ($p < 0,05$).

Bron: SCP (TBO'05)

Financiën

Niet-werkende en werkende mannen blijken onderling meer in hun opvattingen over financiële zaken te verschillen dan de werkende mannen onderling. Zo vinden degenen zonder betaalde baan het net wat minder vaak belangrijk om te zorgen dat hun gezin het financieel goed heeft en hechten zij er ook iets minder uitgesproken vaak aan om financieel onafhankelijk te zijn van anderen. Mannen die werken zien vaak een financiële noodzaak om dat te doen. Over veel geld verdienen denken mannen echter nagenoeg hetzelfde, ongeacht hun arbeidsduur: in alle categorieën vindt ongeveer de helft dit wel belangrijk (tabel B4.3).

Tabel B4.3

Opvattingen over inkomen en financiële zelfstandigheid, mannen naar arbeidsduur, 20-64 jaar, 2005 (in procenten enigszins/helemaal mee eens)

	mannen			sign.	totaal
	0 uur	1-34 uur	≥ 35 uur		
Ik vind het belangrijk te zorgen dat mijn gezin het financieel goed heeft	83	96	91	*	90
Ik vind het belangrijk mijn eigen geld te verdienen en niet financieel afhankelijk te zijn van anderen	70	90	94	*	89
Ik moet wel werken anders redder we het financieel niet	45	78	83	*	76
Ik vind het belangrijk veel geld te verdienen	42	45	52		50

* Verschil is significant ($p < 0,05$).

Bron: SCP (TBO'05)

Taak- en rolverdeling

Over de stellingen over de taak- en rolverdeling verschillen mannen met en zonder werk onderling niet duidelijk van mening, met andere woorden: de verschillen zijn niet significant. Wel vinden deeltijders iets vaker dan andere mannen dat mannen en vrouwen evenveel uur zouden moeten werken (33%) (tabel B4.4).

Tabel B4.4

Opvattingen over taakverdeling, mannen naar arbeidsduur, 20-64 jaar, 2005 (in procenten enigszins/helemaal mee eens)

	mannen			sign.	totaal
	0 uur	1-34 uur	≥ 35 uur		
Mannen zouden minder moeten gaan werken na de geboorte van kinderen	53	59	46		49
Mannen zouden de helft van het huishoudelijke werk moeten doen	38	43	41		41
Mannen en vrouwen moeten allebei evenveel uren werken	18	33	23	*	24
Als slechts één van de ouders een baan kan hebben, dan zou dit de man moeten zijn	31	19	26		26
Thuis zorgen voor kinderen is voor de meeste vrouwen een aantrekkelijk alternatief voor een niet zo leuke baan	43	29	34		35
Een vrouw is geschikter voor het opvoeden van kleine kinderen dan een man	52	52	49		50
over het algemeen hebben mannen een sterkere binding met het werk dan vrouwen	44	34	39		39

* Verschil is significant ($p < 0,05$).

Bron: SCP (TBO'05)

Bijlage bij hoofdstuk 5

Tabel B5.1

Voorwaarden waaronder in deeltijd werkende vrouwen meer uren betaalde arbeid willen verrichten, naar leefsituatie^a (meerdere antwoorden mogelijk), 2008 (in procenten)

	< 40 jaar, geen kind	kind 0-11 jaar	> 39 jaar, geen kind 0-11 jaar	sign.	totaal in deeltijd werkend vrouwen
tijd en plaats					
als ik de tijden waarop ik werk goed/beter kan afstemmen op mijn privéleven	36	47	21	*	34
als ik een baan kan vinden met het door mij gewenste aantal arbeidsuren	21	18	18		19
als ik een gedeelte van de werkweek thuis zou kunnen werken	40	32	16	*	26
als ik vrij kan nemen bij ziekte van een kind of familielid	13	32	8	*	19
als ik zou kunnen werken binnen schooltijden (van 9-15 uur)	8	38	4	*	19
als ik tijdens schoolvakanties niet hoeft te werken	5	38	8	*	20
als ik een baan kan vinden dicht(er) bij huis	16	13	12		13
werk en inkomen					
als ik leuk(er) werk kan gaan doen	37	21	28		26
als het financieel gezien een aanzienlijke vooruitgang zou betekenen	28	24	26		25
als het huishoudensinkomen niet meer toereikend zou zijn om in mijn huidige woning te blijven wonen	18	16	15		16
als ik daardoor promotie zou kunnen maken (hogere functie/salaris)	34	16	11	*	16
als mijn werkgever er op aanstuurt	3	3	9		6
herverdelen					
als mijn partner meer tijd gaat besteden aan huishoudelijke taken	3	9	7		7
als mijn partner een dag minder zou gaan werken (denk aan de financiële consequenties)	5	11	4		7
als mijn partner meer tijd gaat besteden aan de zorg voor de kinderen	2	9	1		4

Tabel B5.1 (vervolg)

	< 40 jaar, geen kind	kind 0-11 jaar	> 39 jaar, geen kind 0-11 jaar	sign.	totaal in deeltijd werkend vrouwen
uitbesteden					
als ik (een deel van de) huishoudelijke taken uit kan besteden aan een huishoudelijke hulp	13	17	11		14
als er een vertrouwd iemand is die bij mij thuis op mijn kind(eren) wil passen	0	12	0	*	6
als ik <i>gratis</i> kinderopvang voor mijn kind(eren) zou kunnen krijgen in een kinderdagverblijf of centrum voor buitenschoolse opvang	0	11	0		5
als ik voor mijn kind(eren) opvang kan vinden in een kinderdagverblijf of centrum voor buitenschoolse opvang	0	3	0		2
als ik kinderopvang kan vinden die van 7 tot 19 uur open is	0	4	0		2
als ik (een deel van de) zorg voor hulpbehoevende vrienden of familie uit kan besteden	2	1	1		1
anders...	5	5	4		5
als mijn gezondheid het zou toelaten ^a	13	7	21	*	14
onder geen voorwaarde wil ik (meer uren) gaan werken	26	20	32		26
huidige gemiddelde arbeidsduur (in deeltijd werkende vrouwen)	23	19	21		20
gemiddelde arbeidsduur als aan voorwaarde(n) is voldaan (in deeltijd werkende vrouwen) ^b	30	25	25		26

a Vrouwen ouder dan 40 jaar die geen kinderen hebben gekregen zijn hier, vanwege hun geringe aantal, samen genomen met de moeders met kinderen van 12 jaar en ouder.

b Bij de vrouwen die uitsluitend opgeven dat zij meer willen werken als hun gezondheid dat zou toelaten, is uitgegaan van het aantal uren dat zij nu werken.

* Verschil is significant.

Bron: SCP (VenD'08)

Literatuur

- Anxo, Dominique, Jean-Yves Boulin, Inmaculada Cebrián, Colette Fagan, Saskia Keuzenkamp, Ute Klammer, Christina Klenner, Gloria Moreno, Luis Toharia (2005). *Working time options over the life course: changing social security structures*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Anxo, Dominique, Jean-Yves Boulin, Colette Fagan, Inmaculada Cebrián, Saskia Keuzenkamp, Ute Klammer, Christina Klenner, Gloria Moreno en Luis Thoharía (2006). *Working time options over the life course: New work patterns and company strategies*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Anxo, D. en D. Storrie (2003). Working-time transitions in Sweden. In: J. O'Reilly (red.), *Regulating Working-Time Transitions in Europe* (p. 49-85). Cheltenham: Edward Elgar.
- AVV (2003). *Telewerken: De stand van zaken*. Den Haag: ministerie van Verkeer en Waterstaat, Rijkswaterstaat/Adviesdienst Verkeer en Vervoer.
- Baaijens, C. (2005). *Arbeidstijden: tussen wens en werkelijkheid*. Dissertatie. Utrecht: Universiteit van Utrecht.
- Berends, A.B. en A.C. Boelmans-Kleinjan (1979). *Beroepsarbeid door vrouwen. Een benadering vanuit de plaats van de vrouw in gezin en huishouden*. Den Haag: Staatsuitgeverij.
- Blok, E. (1978). *Loonarbeid van vrouwen in Nederland 1945-1955*. Nijmegen: SUN.
- Boer, A. de, M. Broese van Groenou en J. Timmermans (red.) (verschijnt 2009). *Mantelzorg 2009 (werktitel)*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Bosch, N., A. Deelen en R. Euwals (2008). *Is part-time employment here to stay? Evidence from the Dutch Labour Force Survey 1992-2005*. Den Haag: Centraal Planbureau (CPB Discussion Paper 100).
- Boulin, J., M. Lallement en R. Silvera (2003). Working times in France: institutional methods of regulating and new practices. In: J. O'Reilly (red.), *Regulating Working-Time Transitions in Europe* (p. 170-200). Cheltenham: Edward Elgar.
- Bruijn, J. de (1989). *Haar werk. Vrouwenarbeid en arbeidssociologie in historisch perspectief*. Amsterdam: Uitgeverij SUA.
- Bruyn-Hundt, M. (1982). *Deeltijdwerk*. Deventer: Van Loghum Slaterus.
- Casimir, Gerda J. (2001) *The impact of telecommuting on the division of labour in the domestic setting* (proefschrift). Wageningen: Wageningen Universiteit.
- Cebrián, I., M. Ángeles Davia, V. Hernanz en G. Morena (2003). Flexibility in the Spanish labour market: working time and temporary employment. In: J. O'Reilly (red.), *Regulating Working-Time Transitions in Europe* (p. 201-239). Cheltenham: Edward Elgar.
- CBS, Centraal Bureau voor de Statistiek (1975-1985). *Arbeidskrachtentelling*. Den Haag: Staatsuitgeverij.
- CBS, Centraal Bureau voor de Statistiek (1987-1990). *Enquête beroepsbevolking. Voorburg/Heerlen: Centraal Bureau voor de Statistiek*.
- Cloïn, M. en B. Hermans (2006). *Onbetaalde arbeid en de combinatie van arbeid en zorg*. In: W. Portegijs, B. Hermans en V. Lalta (red.), *Emancipatiemonitor 2006* (p. 100-140). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau/Centraal Bureau voor de Statistiek (SCP-publicatie 2006/22).
- Commissie Arbeidsparticipatie (2008). *Naar een toekomst die werkt*. Advies van de Commissie Arbeidsparticipatie. Rotterdam.
- Coutrot, Laurence, Irène Fournier, Annick Kieffer en Eva Lelièvre (1997). *The Family Cycle and the Growth of Part-Time Female Employment in France: Boom or Doom?* In: Hans-Peter Blossfeld en Catherine Hakim (red.), *Between Equalization*

- and Marginalization. *Women Working Part-Time in Europe and the United States of America*. Oxford /New York: Oxford University Press.
- Cuijpers, M., B. Hermans en W. Portegijs (2006). Betaalde arbeid. In: Wil Portegijs, Brigitte Hermans en Vinodh Lalta (2006), *Emancipatiemonitor 2006* (p. 141-179). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau/Centraal Bureau voor de Statistiek (SCP-publicatie 2006/22).
- Daune-Richard, A. (1998). How does the 'societal effect' shape the use of part-time work in France, the UK and Sweden. In: Jacqueline O'Reilly en Colette Fagan (red.), *Part-time prospects. An international comparison of part-time work in Europe, North-America and the Pacific Rim* (p. 214-231). Londen/New York: Routledge.
- Dijkgraaf, Martha en Mariëlle Cloin (2008). *Typisch een deeltijdwerkster? Een zoektocht naar* (paper ten behoeve van de Dag van de Sociologie te Leuven, 29 mei 2008). Geraadpleegd via soc.kuleuven.be/ceso/dagvandesociologie/papers/Artikel_20mei.pdf
- EC (1997). Council Directive concerning the Framework Agreement on part-time Work concluded by UNICE, CEEP and ETUC. (EC 97/81/EC). Official Journal of the European Communities, L14. Brussel: Europese Commissie.
- EC (2003). Report by the Commission's services on the implementation of council directive 97/81/EC of 17 December 1997 concerning the framework agreement on part-time work concluded by UNICE, CEEP and ETUC. Brussel: Europese Commissie. Geraadpleegd via ec.europa.eu/employment_social/labour_law/implreports_en.htm
- Echtelt, Patricia van, en Stella Hoff (2008). Wel of niet aan het werk. Achtergronden van het onbenut arbeidspotentieel onder werkenden, werklozen en arbeidsongeschikten. Den Haag: Raad voor Werk en Inkomen/Sociaal en Cultureel Planbureau.
- EIROonline (2003). *Annualised hours in Europe*. Dublin: European Industrial Relations Observatory (EIRO) (www.eurofound.europa.eu/eiro/2003/08/study/index.htm)
- Erdem, Ö., M.A. Bos en J. Hoeben (2006). De arbeidsmarktpositie van werknemers in 2004. Een onderzoek naar de verschillen in beloning en mobiliteit tussen groepen werknemers. Den Haag: Arbeidsinspectie.
- Esping-Anderson, Gosta (1990). *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. Cambridge: Polity Press.
- Esping-Anderson, Gosta (1999). *Social Foundations of Postindustrial Economies*. Oxford: Oxford University Press.
- Euwals, Rob, Marike Knoef en Daniel van Vuuren (2007). *The trend in female labour force participation. What can be expected for the future?* Den Haag: Centraal Planbureau (CPB Discussion Paper 93).
- Fagan, Colette (2003). Working-time preferences and work-life balance in the EU: some policy considerations for enhancing the quality of life. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Fagan, C. en G. Hebson (2006). 'Making work pay'debates from a gender perspective. A comparative review of some recent policy reforms in thirty European Countries. Luxemburg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Fouarge, Didier, Anne Gielen, Rob Grim, Marcel Kerkhofs, Amelia Román, Joop Schippers en Ton Wilthagen (2006). *Tendrapport Aanbod van arbeid 2005*. Tilburg: OSA (OSA-publicatie A220).
- Francesconi, M. en A. Gosling (2005). *Career paths of part-time workers*. Equal Opportunities Commission. University of Essex (EOC Working paper series nr. 19).
- Gareis, Karsten (2002). *The Intensity of Telework in 2002 in the EU, Switzerland and the USA*. Paper presented at the International Conference New Work 2002 Sustainability in the EC: Designing a new work space. Sustainability and ethnic dimensions. 3-5 september, Badajoz, Spain.

- Graafland, Johan J., Ruud A. de Mooij, André G.H. Nibbelink en Ate Nieuwenhuis (2001). *Mimicing Tax Policies and the Labour Market*. Amsterdam: Elsevier.
- Henkens, K. en H. van Solinge (2003). *Het eindspel. Werknemers, hun partners en leidinggevenden over uittreden uit het arbeidsproces*. Assen: Koninklijke Van Gorcum.
- Hooghiemstra, E. (2000). Denken over verdelen. In S. Keuzenkamp en E. Hooghiemstra (red.), *De kunst van het combineren. Taakverdeling onder partners* (p. 101-124). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP-publicatie 2000/4).
- Hooghiemstra, E. en S. Keuzenkamp (2000). Verdienertypen en de kunst van het combineren. In: S. Keuzenkamp en E. Hooghiemstra (red.), *De kunst van het combineren. Taakverdeling onder partners* (p. 125-144). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP-publicatie 2000/4).
- Keuzenkamp, Saskia en Laila Faulk (2006). Voltijds werkende moeders. In: *Sociaal en Cultureel Rapport 2006* (p. 153-181). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP-publicatie 2006/21).
- Keuzenkamp, Saskia (2006). Arbeid en zorg in international perspectief. In: Wil Portegijs, Brigitte Hermans en Vinodh Lalta (red.), *Emancipatiemonitor 2006* (p. 141-180). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP-publicatie 2006/22).
- Keuzenkamp, Saskia en Eefje Steenvoorden (2008). Arbeidsdeelname en arbeidsduur internationaal vergeleken. In: Wil Portegijs en Saskia Keuzenkamp (red.), *Nederland deeltijdland. Vrouwen en deeltijdwerk* (p. 46-64). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP-publicatie 2008/4).
- Knijff, T. en F. van Wel (2001). *Een wankel evenwicht. Arbeid en zorg in gezinnen met jonge kinderen*. Amsterdam: Uitgeverij SWP.
- Komter, A. (1985). *De macht van de vanzelfsprekendheid. Relaties tussen vrouwen en mannen*. Den Haag: VUGA.
- Kool-Smit, J. (1967). 'Het onbehagen bij de vrouw'. In: *De Gids*, jg. 130, nr. 9/10, p. 267-281.
- Korstanje (1955). *Problemen rondom de toekomstige behoefte aan vrouwen in het arbeidsproces*. Rotterdam: Gemeentelijke Sociale Dienst voor Sociale Zaken.
- Leede, de, Jan en Fredy Peltzer (2008). Studiereis NCSI Zelfroosteren Stockholm, 21-22 februari 2008. Geraadpleegd 26 februari 2008 via www.tno.nl/downloads/SW-verslag-Studiereis%20Zelfroosteren%20Zweden.pdf
- Leijnse, F. (1985). *Bevordering van deeltijdarbeid, een verkenning van de mogelijkheden voor stimuleringsbeleid van de overheid* (dissertatie). Nijmegen: Instituut voor Toegepaste Sociale Wetenschappen, Katholieke Universiteit Nijmegen.
- Leurink, A.J.B. (2007). *Telewerken bij de waterschappen. Rapportage van het telewerkexperiment 2006-2007*. Den Haag: EwerkForum/DFE OrganisatieAdvies/Wetterskip Fryslân/Waterschap Rivierenland.
- Lippe, Tanja van der (2001). The Effect of Individual and Institutional Constraints on Hours of Paid Work of Women. An International Comparison. In: Tanja van der Lippe en Liset van Dijk (red.), *Women's Employment in a Comparative Perspective* (p. 221-243). New York: Aldine de Gruyter.
- Lucassen, Leo (2001). Sekse en nationaliteit als ordenend principe. De uitsluiting van vrouwen en vreemdelingen op de Nederlandse arbeidsmarkt (1900-1995). In: Corrie van Eijl, Lex Heerma van Voss en Piet de Rooy (red.), *Sociaal Nederland. Contouren van de twintigste eeuw* (p. 87-107). Amsterdam: Aksant.
- Mees, H. (2007). *Weg met het deeltijdfeminisme! Over vrouwen, ambitie en carrière*. Amsterdam: Nieuw Amsterdam.
- Mensen werken (2008). Sparren met werkgeversorganisatie VNO-NCW en de FNV over de deeltijdcultuur van Nederland. In: *Mensen werken* (blad van de Arbo Unie), 2008, nr. 11, p. 9-11.

- Mol, Martine (2008). Levensfasen van kinderen en het arbeidspatroon van ouders. In: *Sociaal-economische trends* (CBS), 1e kwartaal 2008, p. 11-16.
- OCW (2007). *Naar flexibele tijden tussen 7 en 7. Resultaten en aanbevelingen uit het project. Dagindeling om de combinatie van arbeid en zorg makkelijker te maken*. Den Haag: ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap.
- OECD (2007). *Babies and Bosses. Reconciling Work and Family Life. A Synthesis of Findings for oecd Countries*. Parijs: OECD.
- O'Reilly, Jacqueline en Silke Bothfield (2003). Regulating working-time transitions in Germany. In: Jacqueline O'Reilly (red.), *Regulating Working-Time Transitions in Europe* (p. 86-122). Cheltenham: Edward Elgar.
- Pfau-Effinger, B. (2004). Socio-historical paths of the male breadwinner model. An explanation of cross-cultural differences. In: *The British Journal of Sociology*, jg. 55, nr. 3, p. 377-399.
- Philips (1960). *Rapport betreffende tewerkstelling gehuwde vrouw*. Eindhoven: Philips (afdeling sociale zaken).
- Plantenga, J. (1993). Een afwijkend patroon. Honderd jaar vrouwenarbeid in Nederland en West-Duitsland. Amsterdam: SUA.
- Portegijs, W., M. Cloin, I. Ooms en E. Eggink (2006). *Hoe het werkt met kinderen. Moeders over kinderopvang en werk*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP-publicatie 2006/5).
- Portegijs, W. en S. Keuzenkamp (red.) (2008). *Nederland deeltijdland. Vrouwen en deeltijdwerk*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP-publicatie 2008/4).
- Pott-Buter, Hettie (1993). *Facts and fairy tales about female labor, family and fertility: a seven country comparison 1850-1990*. Amsterdam: Amsterdam University Press.
- Reep, Frans van der (2005). From Schedule Push to Reality Pull: Reality Pull prefers Retail. In: *European Regional Review*, jg 12, nr. 48, p. 33-37.
- Román, Amelia (2006). *Deviating from the standard: effects on labor continuity and career patterns* (dissertatie). Amsterdam: Dutch University Press.
- Ruivo, Margarida, Maria do Pilar González en José M. Varejao (1998). Why is part-time work so low in Portugal and Spain? In: Jacqueline O'Reilly en Colette Fagan (red.), *Part-time respects. An international comparison of part-time work in Europe, Nort America and the Pacific Rim* (p. 199-213). Londen/New York: Routledge.
- Schippers, Joop (2008). Werkgevers en werknemers met zorgtaken. In: M. Mol, H.J. Dirven en R. van der Bie (red.), *Dynamiëk in de sociale statistiek. Nieuwe cijfers over de sociaaleconomisch levensloop* (p. 153-163). Voorburg/Heerlen: Centraal Bureau voor de Statistiek.
- SCP (1998). *Sociaal en Cultureel Rapport 1998: 25 jaar sociale verandering*. Rijswijk/Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau/Elsevier bedrijfsinformatie.
- SEO (2007). *Kosten en baten van participatiebeleid*. Amsterdam: SEO Economische Onderzoek (nr. 960).
- SER (2006). *Welvaartsgroei door en voor iedereen. Advies over het sociaal-economisch beleid op de middellange termijn*. Den Haag: Sociaal Economische Raad (SER-publicatie nr. 8).
- Smith, M. (2003). Re-regulating transitions? Continuity and change in the UK. In: J. O'Reilly (red.), *Regulating Working-Time Transitions in Europe* (p. 280-318). Cheltenham: Edward Elgar.
- Soede, A. en W. Bijkerk (2003). *De VUT voorbij? Pensioen en ouderenparticipatie*. Breukelen: NYFER.
- Stichting van de Arbeid (1989). *Nota deeltijdarbeid*. Den Haag: Stichting van de Arbeid.

- Star (1993). *Overwegingen en aanbevelingen ter bevordering van deeltijdarbeid en differentiatie van arbeidsduurpatronen*. Den Haag: Stichting van de Arbeid.
- Sundström, Marianne (1997). *Managing Work and Children: Part-Time Work and the Family Cycle of Swedish Women*. In: Hans-Peter Blossfeld en Catherine Hakim (red.), *Between Equalization and Marginalization. Women Working Part-Time in Europe and the United States of America* (p. 272-289). Oxford: Oxford University Press.
- SZW (1975). *Nota inzake de Werkgelegenheid*. Den Haag: ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- SZW (1987). *Beleidsnota deeltijdarbeid*. Den Haag: ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- SZW (1997). *Kansen op combineren. Arbeid, zorg en economische zelfstandigheid*. Den Haag: ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- Taskforce Deeltijdplus (2008). *Een plus een is drie. Werkplan Taskforce Deeltijdplus*. Den Haag: ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- TK (1976/1977). *Emancipatie, proces van verandering en groei*. Tweede Kamer, vergaderjaar 1976/1977, 14496, nr. 1-2.
- TK (1992/1993). *Met het oog op 1995. Beleidsprogramma emancipatie*. Tweede Kamer, vergaderjaar 1992/1993, 22913, nr. 1-2.
- TK (1995/1996). *Emancipatie in uitvoering. Koersbepaling van het emancipatiebeleid na 1995*. Tweede Kamer, vergaderjaar 1995/1996, 24406, nr. 4.
- TK (2000/2001). *Meerjarenbeleidsplan emancipatie. Het emancipatiebeleid voor de korte en middellange termijn*. Tweede Kamer, vergaderjaar 2000/2001, 27061, nr. 3.
- TK (2005/2006). *Meerjarenbeleidsplan Emancipatie 2006-2010. Emancipatie: Vanzelfsprekend, maar het gaat niet vanzelf!* Tweede Kamer, vergaderjaar 2005/2006, 30420, nr. 2.
- TK (2007/2008a). *Meer kansen voor vrouwen. Emancipatiebeleid 2008-2011*. Tweede Kamer, vergaderjaar 2005/2006, 30420, nr. 50.
- TK (2007/2008b). *'Emancipatiebeleid'*. Brief van de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. Tweede kamer, vergaderjaar 2007-2008, 30420, nr. 124.
- Tijdens, Kea (1998). *Zeggenschap over arbeidstijden. De samenhang tussen bedrijfstijden, arbeidstijden en flexibilisering van de personeelsbezetting*. Amsterdam: Welboom.
- Tijdens, Kea (2002). *Gender Roles and Labor Use Strategies: Women's Part-Time Work in the European Union*. In: *Feminist Economics*, jg. 8, nr. 1, p. 71-99.
- Tijdens, K.G. en C.M.M.P. Wetzels (2003). *Verborgene reserves: onder welke voorwaarden willen welke vrouwen herintreden?* In: H. Maassen van den Brink en W. Salverda (red.), *De Nederlandse ArbeidsmarktDag* (p. 135-145). Amsterdam (paper voor De Nederlandse Arbeidsmarktdag 2002, 23 april 2003).
- Tijdens, Kea (2006). *Een wereld van verschil: arbeidsparticipatie van vrouwen 1945-2005 (oratie)*. Rotterdam: Erasmus Universiteit Rotterdam.
- Trifletti, R. (1999). *Southern European Welfare Regimes and the Worsening Position of Women*. In: *Journal of European Social Policy*, jg. 9, nr. 1, p. 49-64.
- UMC (2002). *Evaluatie Pilot 'Moedercontracten, ook voor vaders'*. Utrecht: Divisie Peri-operatieve Zorg & Spoedeisende hulp.
- Uunk, W., M. Kalmijn and R. Muffels (2005). *The Impact of Young Children on Women's Labour Supply. A Reassessment of Institutional Effects in Europe*. In: *Acta Sociologica* 2005, jg. 48, nr. 1, p. 41-62.
- Verkade (1986). *Honderd jaar Verkade 1886-1986*. Zaandam: Verkade.
- Visser, J. (1985). *De langzame haast van de arbeidstijdverkorting*. In: *Tijdschrift voor Politieke Economie*, jg. 9, nr. 1, p. 24-53.
- Visser, J. (2002). *The first part-time economy in the world: a model to be followed?* In: *Journal of European Social Policy*, jg. 12, nr. 1, p. 23-42.

- Vogels R. (2002). *Ouders bij de les! Betrokkenheid van ouders bij de school van hun kind*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP-publicatie 2002/15).
- Volkskrant, de (1997). Werkgevers bieden verzet tegen vraag om deeltijdwerk. In: *de Volkskrant*, 3 april 1997.
- Volkskrant, de (2008). PvdA en ChristenUnie willen schooltijdbanen. In: *de Volkskrant*, 14 juni 2008.
- Vos, Peter (2008a). Zelfroosteren: win-win voor werknemers en werkgevers. Geen diensten plannen, maar uren verdelen. In: *Werkgeven*, jg. 5, nr. 5, p. 14-19. Geraadpleegd via www.awvn.nl/Docs/WERKGEVEN-2008-3-ARTIKEL-ZELFROOSTEREN.pdf
- Vos, Peter (2008b). Zelfroosteren nieuw wondermiddel? In: *Zeggenschap - Tijdschrift over Arbeidsverhoudingen*. jg. 19, nr.1, p. 6-8.
- Vries, J. de (1979). De twintigste eeuw. In: J. H. van Stuijvenberg (red.), *De economische geschiedenis van Nederland* (p. 261-308). Groningen: Wolters-Noordhoff.
- Vries, H.F. de, en E.C. van Hoorn (1997). *Emancipatie in arbeidsorganisaties*. Den Haag: ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid/Inspectiedienst szw.
- Werkgroep herverdeling betaalde en onbetaalde arbeid (1985). *Arbeidstijdverkorting: haalbaar en betaalbaar*. Amsterdam: de Populier.
- Yerkes, Mara en Jelle Visser (2005). *Women's Preferences or Delineated Policies? The Development of Part-time Work in the Netherlands, Germany and the United Kingdom*. Amsterdam: University of Amsterdam (AIAS-working paper 2005-36).
- Zanden, J.L. van (1997). *Een klein land in de 20e eeuw. Economische geschiedenis van Nederland 1914-1995*. Utrecht: Het Spectrum.

Publicaties van het Sociaal en Cultureel Planbureau

Werkprogramma

Het Sociaal en Cultureel Planbureau stelt elke twee jaar zijn Werkprogramma vast.

De tekst van het lopende programma (2007-2008) is te vinden op de website van het SCP: www.scp.nl.

Het Werkprogramma is rechtstreeks te bestellen bij het Sociaal en Cultureel Planbureau.

ISBN 90-377-0267-8

SCP-publicaties

Onderstaande lijst bevat een selectie van publicaties van het Sociaal en Cultureel Planbureau. Deze publicaties zijn verkrijgbaar bij de boekhandel. Een complete lijst is te vinden op de website van het SCP: www.scp.nl.

Sociale en Culturele Rapporten

Sociaal en Cultureel Rapport 2000. ISBN 90-377-0015-2

Sociaal en Cultureel Rapport 2002. De kwaliteit van de quartaire sector. ISBN 90-377-0106-x

In het zicht van de toekomst. Sociaal en Cultureel Rapport 2004. ISBN 90-377-0159-0

Investeren in vermogen. Sociaal en Cultureel Rapport 2006. ISBN 90-377-0285-6

The Netherlands in a European Perspective. Social & Cultural Report 2000. ISBN 90-377-0062-4
(English edition 2001)

The Quality of the Public Sector (Summary). Social and Cultural Report 2002. ISBN 90-377-0118-3

Nederlandse populaire versie van het SCR 2000

Nederland en de anderen; Europese vergelijkingen uit het Sociaal en Cultureel Rapport 2000. Wilfried Uitterhoeve. ISBN 90-5875-141-4

SCP-publicaties 2007

2007/1 Publieke prestaties in perspectief. Memorandum quartaire sector 2006-2011 (2007).
ISBN 978-90-377-0298-9

2007/2 Nieuwe links in het gezin (2007). Marion Duimel en Jos de Haan.
ISBN 978-90-377-0287-3

2007/3 Robuuste meningen? Het effect van responsverhogende strategieën bij het onderzoek Culturele Veranderingen in Nederland (2007). Josine Verhagen. ISBN 978-90-377-0300-9

2007/4 Een nuchtere kijk op gezond gedrag. Vier thema's voor gezondheidsbevordering (2007).
ISBN 978-90-377-0280-4.

2007/5 Verschillen in verzorging. De verzorging van ouderen in negen EU-landen (2007).
Evert Pommer, Edwin van Gameren, John Stevens, Isolde Woittiez.
ISBN 978-90-377-0258-3

2007/6 Prestaties van de rechtspraak: productiviteit in perspectief (2007). Ab van der Torre,
Jedid-Jah Jonker, Frank van Tulder, Theresa Steeman, Gerard Paulides.
ISBN 978-90-377-0294-1

2007/7 Türken in Deutschland und den Niederlanden. Die Arbeitsmarktposition im Vergleich (2007).
Jaco Dagevos, Rob Euwals, Mérove Gijsberts en Hans Roodenburg.
ISBN 978-90-377-0308-5

- 2007/8 *Een gele kaart voor de sport. Een quick-scan naar wenselijke en onwenselijke praktijken in en rondom de breedtesport* (2007). Annet Tiessen-Raaphorst en Koen Breedveld. ISBN 978-90-377-0307-8
- 2007/9 *Kosten in kaart. Een macrokostendecompositie toegepast op instellingen voor verstandelijk gehandicapten* (2007). Evelien Eggink, Jedid-Jah Jonker en Michel Ras. ISBN 978 90 377 0143 2
- 2007/10 *Sport in the Netherlands* (2007). Annet Tiessen-Raaphorst en Koen Breedveld. ISBN 978-90-377-0302-3
- 2007/11 *Geld op de plank. Niet-gebruik van inkomensvoorzieningen* (2007). Jean Marie Wildeboer Schut en Stella Hoff. ISBN 978-90-377-0207-1
- 2007/12 *Toekomstverkenning vrijwillige inzet 2015* (2007). Paul Dekker, Joep de Hart en Laila Faulk. ISBN 978-90-377-0311-5
- 2007/13 *Aandacht voor de wijk. Effecten van herstructurering op de leefbaarheid en veiligheid* (2007). Karin Wittebrood en Tom van Dijk. ISBN 978-90-377-0309-2
- 2007/14 *Meedoen met beperkingen. Rapportage gehandicapten 2007* (2007). Mirjam de Klerk (red.). ISBN 978-90-377-0310-8
- 2007/15 *Interventies voor integratie. Het tegengaan van etnische concentratie en bevorderen van interetnisch contact* (2007). Mérove Gijsberts en Jaco Dagevos. ISBN 978-90-377-0312-2
- 2007/16 *Blijvend in balans. Een toekomstverkenning van informele zorg* (2007). Alice de Boer en Joost Timmermans. ISBN 978-90-377-0313-9
- 2007/17 *Vertrouwen in de rechtspraak nader onderzocht* (2007). Paul Dekker en Tom van der Meer. ISBN 978-90-377-0318-4
- 2007/18 *Verbinding maken. Senioren en internet* (2007). Marion Duimel. ISBN 978-90-377-0317-7.
- 2007/19 *Moeders, werk en kinderopvang in model. Analyse van arbeidsparticipatie- en kinderopvangbeslissingen van moeders met jonge kinderen* (2007). Ingrid Ooms, Evelien Eggink en Edwin van Gameren. ISBN 978-90-377-0314-6
- 2007/20 *De sociale staat van Nederland 2007* (2007). Rob Bijl, Jeroen Boelhouwer en Evert Pommer (red.). ISBN 978-90-377-0321-4
- 2007/21 *Toekomstverkenning informele zorg* (2007). Alice de Boer (red.). ISBN 978-90-377-0319-1
- 2007/22 *Beter aan het werk. Trendrapportage ziekteverzuim, arbeidsongeschiktheid en werkhervatting* (2007). Gerda Jehoel-Gijsbers (red.). ISBN 978-90-377-0327-6
- 2007/23 *Out in the Netherlands. Acceptance of homosexuality in the Netherlands* (2007). Saskia Keuzenkamp en David Bos. ISBN 978-90-377-0324-5
- 2007/24 *Achterstand en afstand. Digitale vaardigheden van lager opgeleiden, ouderen, allochtonen en inactieven* (2007). Eric van Ingen, Jos de Haan en Marion Duimel. ISBN 978-90-377-0316-0
- 2007/25 *Het beste van twee werelden. Plattelanders over hun leven op het platteland* (2007). Carola Simon, Lotte Vermeij en Anja Steenbekkers. ISBN 978-90-377-0320-7
- 2007/26 *Maten voor gemeenten 2007. Een analyse van de prestaties van de lokale overheid* (2007). B. Kuhry, J.J.J. Jonker, m.m.v. M. Ras. ISBN 978-90-377-0323-8
- 2007/27 *Jaarrapport integratie 2007* (2007). Jaco Dagevos en Mérove Gijsberts. ISBN 978-90-377-0330-6
- 2007/28 *Discriminatiemonitor niet-westerse allochtonen op de arbeidsmarkt 2007* (2007). Iris Andriessen, Jaco Dagevos, Eline Nievers en Igor Boog. ISBN 978-90-377-0331-3
- 2007/29 *Het bereik van het verleden. Ontwikkelingen in de belangstelling voor cultureel erfgoed. Het cultureel draagvlak deel 7.* (2007). Frank Huysmans en Jos de Haan. ISBN 978-90-377-0284-2

- 2007/30 *Armoedemonitor 2007* (2007). Cok Vrooman, Stella Hoff, Ferdy Otten en Wim Bos. ISBN 978-90-377-0337-5
- 2007/31 *Verklaringsmodel verpleging en verzorging 2007*. Jedid-Jah Jonker, Klarita Sadiraj, Isolde Woittiez, Michiel Ras en Meike Morren. ISBN 978-90-377-0334-4
- 2007/32 *Comparing Care. The care of the elderly in ten EU-countries*. Evert Pommer, Isolde Woittiez en John Stevens. ISBN 978-90-377-303-0
- 2007/33 *Surfende senioren. Kansen en bedreigingen van ICT voor ouderen*. Jos de Haan, Oene Klumper, Jan Steyaert (red.). ISBN 978-90-377-0362-7

SCP-publicaties 2008

- 2008/1 *Vrijwillig verzorgd. Over vrijwilligerswerk voor zorgbehoevenden en mantelzorgers buiten de instellingen* (2008). Jeroen Devilee. ISBN 978-90-377-0353-5
- 2008/2 *Vroeger was het beter. Nieuwjaarsuitgave 2008* (2008). ISBN 978-90-377-0344-3
- 2008/3 *Facts and Figures of the Netherlands. Social and Cultural Trends 1995-2006* (2008). Theo Roes (ed.). ISBN 90-377-0211-8
- 2008/4 *Nederland deeltijdland. Vrouwen en deeltijdwerk* (2008). Wil Portegijs en Saskia Keuzenkamp (red.). ISBN 978-90-377-0346-7
- 2008/5 *Het dagelijks leven van allochtone stedelingen* (2008). Andries van den Broek en Saskia Keuzenkamp (red.). ISBN 978-90-377-0336-8
- 2008/6 *De openbare bibliotheek tien jaar van nu* (2008). Frank Huysmans en Carlien Hillebrink. ISBN 978-90-377-0351-1
- 2008/7 *De openbare bibliotheek tien jaar van nu. De hoofdlijnen* (2008). Frank Huysmans en Carlien Hillebrink. ISBN 978-90-377-0373-3
- 2008/8 *The future of the Dutch public library: ten years on* (2008). Frank Huysmans en Carlien Hillebrink. ISBN 978-90-377-0380-1
- 2008/9 *De virtuele cultuurbezoeker. Publieke belangstelling voor cultuurwebsites* (2008). Jos de Haan en Anna Adolfsen. ISBN 978-90-377-0357-3
- 2008/10 *Gestruikeld voor de start. De school verlaten zonder startkwalificatie* (2008). Lex Herweijer. ISBN 978-90-377-0339-9
- 2008/11 *Sociale veiligheid ontsleuteld. Veronderstelde en werkelijke effecten van veiligheidsbeleid* (2008). Lonneke van Noije en Karin Wittebrood. ISBN 978-90-377-0349-8
- 2008/12 *Grijswaarden. Monitor ouderenbeleid 2008* (2008). Cretien van Campen (red.). ISBN 978-90-377-0376-4
- 2008/13 *Overwegend onderweg. De leefsituatie en de mobiliteit van Nederlanders* (2008). Lucas Harms. ISBN 978-90-377-0377-1
- 2008/14 *De sociale pijler. Ambities en praktijken van het grotestedenbeleid* (2008). Jeroen Hoenderkamp. ISBN 978-90-377-0378-8
- 2008/15 *De school bestuurd. Schoolbesturen over goed bestuur en de maatschappelijke opdracht van de school* (2008). Monique Turkenburg. ISBN 978-90-377-0338-2
- 2008/16 *Weinig over de schreef. Een onderzoek naar onwenselijk gedrag in de breedtesport* (2008). Annet Tiessen-Raaphorst, Jo Lucassen, Remko van den Dool, Janine van Kalmthout. ISBN 978-90-377-0360-3
- 2008/17 *Meedoen en gelukkig zijn. Een verkennend onderzoek naar de participatie van mensen met een verstandelijke beperking of chronisch psychiatrische problemen* (2008). M.H. Kwekkeboom en C.M.C. van Weert. ISBN 978-90-377-0369-6
- 2008/18 *Values on a grey scale. Elderly Policy Monitor 2008* (2008). Crétien van Campen (red.). ISBN 978-90-377-392-4
- 2008/20 *Het platteland van alle Nederlanders. Hoe Nederlanders het platteland zien en gebruiken* (2008). Anja Steenbekkers, Carola Simon, Lotte Vermeij, Willem-Jan Spreuwers. ISBN 978-90-377-0366-5

- 2008/21 *Portretten van Mantelzorgers* (2008). Sjoerd Kooiker en Alice de Boer. ISBN 978-90-377-0347-4
- 2008/22 *De staat van de publieke dienst. Het oordeel van de burger over de kwaliteit van overheidsdiensten* (2008). Evert Pommer, Hetty van Kempen en Evelien Eggink. ISBN 978-90-3770370-2
- 2008/23 *Maten voor gemeenten 2008* (2008). Bob Kuhry, Jedid-Jah Jonker, Frans Knol, Ab van der Torre, m.m.v. Bureau Zenc. ISBN 978-90-377-0396-2
- 2008/24 *Verdeelde tijd. Waarom vrouwen in deeltijd werken* (2008). Wil Portegijs, Mariëlle Cloïn, Saskia Keuzenkamp, Ans Merens, Eefje Steenvoorden. ISBN 978-90-377-0397-9

SCP-essays

- 1 *Voorbeelden en nabebelden* (2005). Joep de Hart. ISBN 90-377-0248-1
- 2 *De stem des volks* (2006). Arjan van Dixhoorn. ISBN 90-377-0265-1
- 3 *De tekentafel neemt de wijk* (2006). Jeanet Kullberg. ISBN 90-377-0261-9
- 4 *Leven zonder drukte* (2006). Tjirk van der Ziel met een naschrift van Anja Steenbekkers en Carola Simon. ISBN 90-377-0262-7
- 5 *Otto Neurath en de maakbaarheid van de betere samenleving* (2007). Ferdinand Mertens. ISBN 978-90-5260-260-8

Overige publicaties

- Veel geluk in 2007. Nieuwjaarsuitgave* (2007). Paul Schnabel (red.). ISBN 978-90-377-0295-8
- Marktplaats Europa. Vijftig jaar publieke opinie en marktintegratie in de Europese Unie* (2007). Paul Dekker, Albert van der Horst, Henk Kox, Arjan Lejour, Bas Straathof, Peter Tammes en Charlotte Wennekers. ISBN 978-90-377-0305-4
- Samenloop van regelingen* (2007). Mirjam de Klerk, Gerda Jehoel-Gijsbers. ISBN 978-90-377-0315-3
- Hoe groot is de vraag? Operationalisatie van de potentiële vraag naar AWBZ-gefinancierde zorg* (2007). Roelof Schellingerhout. ISBN 978-90-377-0341-2
- Monitoring van sociale acceptatie van homoseksuelen in Nederland* (2007). Saskia Keuzenkamp. ISBN 978 90 377 0329 0
- Ondersteunende voorzieningen* (2008). Roelof Schellingerhout. ISBN 978-90-3770354-2
- Wel of niet aan het werk* (2008). Patricia van Echtelt en Stella Hoff. ISBN 90-377-0364-1
- Ontwikkeling van AWBZ-uitgaven 1985-2030* (2008). Evelien Eggink, Evert Pommer en Isolde Woittiez. ISBN 90-377-0365-8
- Veranderlijkheid van opvattingen over de EU* (2008). Charlotte Wennekers. ISBN 978-90-377-0382-5
- Advies over het macrobudget huishoudelijke WMO-hulp voor 2009* (2008). Evert Pommer, Ab van der Torre. ISBN 90-377-0383-2
- Informatievoorziening integratie niet-westerse allochtonen. Inventarisatie van de beschikbare bronnen en voorstellen voor verbetering* (2008). Jaco Dagevos en Mérove Gijsberts. ISBN 978-90-377-0388-7
- De ongrijpbare nonrespondent* (2008). Josine Verhagen. ISBN 978-90-377-0359 7.
- Europa's bureu. Europees nabuurschapsbeleid en de publieke opinie over de Europese Unie* (2008). Paul Dekker, Albert van der Horst, Suzanne Kok, Lonneke van Noije en Charlotte Wennekers. ISBN 978-90-377-0381-8
- Minderheden meer gewicht. Over overgewicht bij Turken, Marokkanen, Surinamers en Antillianen en het belang van integratiefactoren* (2008). Jaco Dagevos en Hans Dagevos. ISBN 978-90-377-0394-8

Maatschappelijke organisaties in beeld. Grote ledenorganisaties over actuele ontwikkelingen op het maatschappelijk middenveld (2008). Esther van den Berg en Joep de Hart.
ISBN 978-90-377-0391-7

