

De sociologie van het halve werk

Jelle Visser¹

Summary

The Sociology of Half a Job

The Netherlands is the first one-and-a-half earners per household economy in the world. How can this outcome be explained? Will it be a stable outcome, or will the Netherlands evolve towards a two-earners per household society? Three questions are answered in this article: Why is part-time work so popular in the Netherlands? How has the marginalisation of part-time jobs been prevented? Will the one-and-a-half model last? One major conclusion is that present developments are an example of 'the advantage of backwardness'. Something new was invented and became normalised, due to the almost total exclusion of married women and mothers from the labour market and welfare arrangements in the recent past. Another conclusion is that the increased social and cultural heterogeneity in life conditions and preferences in present-day society makes a development towards a two-earners per household model, as in Sweden, highly unlikely.

1. De eerste deeltijdeconomie ter wereld

Nederland is getypeerd als 'de eerste deeltijdeconomie ter wereld' (Freeman, 1998: 2). Als eerste gaan we de 21^{ste} eeuw in als een anderhalfverdienerssamenleving. Dat is een samenleving waarin de grote meerderheid van volwassen mannen en vrouwen huwt of samenwoont, en kinderen krijgt, maar elke partner een betaalde baan heeft waarvan er een in deeltijd is. In 1975 was 85% van alle getrouwde mannen tussen 15 en 64 jaar enig kostwinner; nu geldt dat nog voor ruim eenderde. Dubbelverdieners vormen een minderheid. Anderhalve baan per huishouden, met een volledige baan voor de man en een deeltijdbaant voor de vrouw, is in Nederland het meest voorkomende samenlevingspatroon van paren met en zonder kinderen, en komt twee keer zo vaak voor als in Europa gemiddeld het geval is (tabel 1).

Volgens opgave van het statistisch bureau van de Europese Unie wordt in Nederland ruim twee keer zoveel in deeltijd gewerkt als elders. Het aandeel van deeltijdarbeid in de totale werkgelegenheid in Europa ligt op gemiddeld 16%, in Nederland op 37%. Twee van de drie vrouwen in Nederland werken in deeltijd, tegen het Europese gemiddelde van een op de drie. Van de mannen werkt 16% in deeltijd, een cijfer dat scherp afsteekt tegenover het Europese gemiddelde van 5%. Voor deze berekeningen is deeltijdarbeid gedefinieerd als arbeid die regelmatig gedurende minder dan 35 uur per week verricht wordt. Mogelijk is deze definitie te

Tabel 1: Een-, twee- en geenverdieners naar gezinssituatie in Nederland en Europa, in 1996

	paren zonder kinderen		paren met kinderen	
	Nederland	EU	Nederland	EU
Tweeverdieners	59,5	54,9	52,4	51,4
<i>beiden voltijd</i>	20,6	37,4	3,9	28,7
<i>man voltijd / vrouw deeltijd</i>	33,2	15,7	43,5	21,5
<i>vrouw voltijd / man deeltijd</i>	1,7	1,0	0,8	0,6
<i>Beiden deeltijd</i>	4,0	0,8	4,2	0,6
Eenverdieners	32,4	35,0	42,4	42,0
<i>man is kostwinner</i>	26,7	27,9	39,8	38,6
<i>vrouw is kostwinner</i>	5,7	7,1	2,6	3,4
Geenverdiener	8,1	7,1	5,2	6,5

bron: Eurostat, *Labour Force Surveys 1996*, berekeningen door Gerhard Bosch, Institut für Arbeitsmarkt und Technik, Gelsenkirchen.

ruim omdat veel ploegenarbeiders inmiddels minder dan 35 uur werken. Leggen we de grens bij 30 uur, dan blijft Nederland met ruim 30% deeltijdbanen koploper (OECD, 1999).

De groei van deeltijdarbeid is een recent verschijnsel. Tot het begin van de jaren tachtig kwam deeltijdarbeid vooral in Scandinavië voor – veel vrouwen vonden halftime werk in de zeer omvangrijke collectieve sector van onderwijs, welzijn, zorg en cultuur. Inmiddels is deeltijdarbeid in Scandinavië op zijn retour. Vergelijken door de tijd is wegens de veranderingen in definities en tellingmethoden een hachelijke zaak, maar vast staat dat tot aan het begin van de jaren tachtig deeltijdarbeid in Nederland niet bijzonder wijdverbreid was. Afgaande op de arbeidskrachtentelling van 1979 werkte een op de zes werknemers – en ruim een kwart van de werkende vrouwen – in deeltijd. De eerste groeistuip van deeltijdarbeid viel samen met de periode van de zeer omvangrijke werkloosheid en de collectieve arbeidsduurverkorting in de eerste helft van de jaren tachtig. In 1987 werkte al bijna een kwart van alle werknemers en 60% van alle werkneemsters in deeltijd. Tussen 1992 en 1996, weer samenvallend met een ditmaal veel kortere recessie en geringere arbeidsduurverkorting, groeide het aantal deeltijdbanen opnieuw onstuimig. Ditmaal hield de groei van deeltijdarbeid onder mannen en vrouwen gelijke tred en nam het aantal grote deeltijdbanen, van meer dan 20 uur per week, sneller toe dan het aantal kleine (CBS, 1998).

2. Fortuna

Nederland wordt in Europa om zijn halve werkgelegenheidswonder benijd. Nergens werden in de afgelopen twee decennia zoveel nieuwe banen geschapen. Vaak wordt erbij gezegd dat veel van die banen marginaal zijn en voor de betrokkenen geen economische zelfstandigheid bieden, maar toch: half werk is beter dan geen werk. Dankzij zijn lage werkloosheid en vele banen wordt Nederland een rol als gids in de Rijnlandse delta toegemeten. Daarbij wordt vaak in modellen gedacht. Opvallend is echter het ongeplande, niet-rationele, lerende karakter van de wederopstanding van Nederland als zieke man van Europa (Visser & Hemerijck, 1998). Dit geldt in het bijzonder voor de deeltijd-saga. Als ergens Machiavelli's *fortuna* de hand in heeft gehad, dan hier.

In het proces van normalisering van de deeltijdplossing spelen vele actoren een rol: in de eerste plaats de vrouwen en moeders die de kans hebben gegrepen om de vroeger zo scherpe keuze tussen werk of zorg te ontwijken, daarna de werkgevers, vakbonden, vrouwengroepen, politici en bestuurders. Onder normalisering versta ik dat deeltijdarbeid in de meeste sectoren en bedrijven gewoon en het verschil in arbeidsvoorwaarden, uurloon en status ten opzichte van banen met een volledige werkweek gering is geworden. De kern van het Nederlandse verhaal is dat in tegenstelling tot bijvoorbeeld Amerika, Engeland, Frankrijk of Duitsland, marginalisering van deeltijdarbeid werd voorkomen.

3. Onderzoeksvragen

Waarom is deeltijdarbeid in Nederland zo populair? Hoe werd de marginalisering van deeltijdarbeid voorkomen? Het antwoord op beide vragen is de opmaat voor een derde vraag, die niet op het verleden maar op de toekomst betrekking heeft: Heeft het anderhalfverdienersmodel een houdbaarheidsdatum en is de huidige fase van snelle groei van het deeltijdwerk een inhaalmanoeuvre op weg naar een heuse tweeverdienerseconomie met een evenredige verdeling van arbeid, zorg en inkomen tussen mannen en vrouwen?

4. Verklarende sociologie

De typische verklaringstaak van de sociale wetenschap is om te laten zien hoe een sociale uitkomst als deze kon ontstaan zoals en toen het gebeurde door de actie en interactie van actoren, individueel en in organisatorisch verband (Coleman, 1990: 2-3). Aangezien het om een sociale en niet om een individuele uitkomst gaat, hoeft het actormodel niet alle – ideosyncratische – trekken van de echte actoren te bezitten, maar slechts de centrale tendenties die voor hun handelen in de gegeven context van belang zijn (Stinchcombe, 1991). Daarin onderscheiden we ons van de psychologie en daarom kan ik als socioloog over vrouwen en mannen, werknemers en werkgevers in meervoud spreken. De wet van de grote getallen streept

immers de meeste individuele bijzonderheden tegen elkaar weg (Hernes, 1992): als elke moeder slechts een klein deel van haar handelingsmotivatie met haar lotgenoten gemeen heeft en in alle overige aspecten sterk verschilt, zal dat kleine gemeenschappelijke deel meer van de variatie op populatieniveau verklaren dan het grotere individuele deel ooit kan. Daarbij geldt volgens Lindenberg's regel van 'afnemende abstractie' dat we het beste kunnen beginnen met vereenvoudigde veronderstellingen omtrent de voorkeuren van actoren en die veronderstellingen pas dan empirisch toetsen als het waargenomen gedrag niet bevredigend verklaard wordt (Lindenberg, 1992).

Lindenberg's onbewijsbare maar plausibele veronderstelling is dat alle mensen streven naar fysiek welbevinden en sociale erkenning. Geld is belangrijk maar niet alleenzalmakend en het laat ons niet helemaal onverschillig hoe men eraan komt. De middelen variëren met iemands sociale positie en wat mag of behoorlijk gevonden wordt eveneens. Vrouwen en mannen, en mensen geboren in verschillende klassen, generaties of samenlevingen hanteren mogelijk verschillende 'sociale productiefuncties' voor een of beide algemene doelen. Wanneer de sociale erkenning voor huishoudelijk werk afneemt, is het waarschijnlijk dat gehuwde vrouwen hun sociale productiefunctie aanpassen, bijvoorbeeld door werk buitenshuis te zoeken, als ze dat al niet deden wegens het geld. Om dezelfde reden is het onwaarschijnlijk dat de mannen van deze vrouwen, ter compensatie van de nieuwe verdeling van het betaalde werk, meer gaan doen in de huishouding.

5. De onstuitbare opkomst van de werkende gehuwde vrouw

Een eeuw lang – van 1860 tot 1960 – is in Nederland de arbeidsmarktdeelname van mannen en vrouwen vrijwel constant geweest. Van alle vrouwen tussen 15 en 65 jaar participeerde om en nabij 30%, van alle mannen 90% (Mol, van Ours & Theeuwes, 1988). Nog in 1971 had Nederland van alle landen in Europa het laagste deelnemingspercentage van vrouwen. Maar dan is er al een stijging gaande en in de volgende kwarteeuw groeit de beroepsdeelname van vrouwen in Nederland sneller dan in enig andere ontwikkelde markteconomie. Inmiddels kan de grootste helft van de vrouwen tot de beroepsbevolking gerekend worden. In dezelfde periode begint onder invloed van de gestegen onderwijsdeelname, de vervroegde uittreding en de arbeidsongeschiktheid de deelname van mannen te dalen om in 1990 een dieptepunt van amper 70% te bereiken. De stijging bij vrouwen komt vrijwel geheel voor rekening van de gehuwde vrouw. Tot aan het einde van de jaren zestig is de buitenshuis werkende gehuwde vrouw een uitzondering. Voor de gehuwde vrouw begint het beroep van thuismaken op de dag van haar huwelijk. Als we de deelname van de in eigen huis of bedrijf meewerkende vrouwen buiten beschouwing laten, dan heeft in 1947 slechts twee procent en in 1960 niet meer dan vier procent van de gehuwde vrouwen een betaalde baan. In 1971 is dit gestegen tot vijftien procent, 25 jaar later tot het drievoudige.

De arbeidsmarktdeelname van gehuwde vrouwen wordt gekenmerkt door drie patronen (Grift & Siegers, 1992; Groot & Pott-Buter, 1993). Het huwelijk is voor steeds minder vrou-

wen een reden om zich van de arbeidsmarkt terug te trekken. De aanwezigheid van kinderen in het huishouden heeft wel een negatief effect, dat des te sterker is naarmate de kinderen jonger zijn. Kinderen kosten tijd en geld. De tijd komt overwegend voor rekening van de vrouw en het geld voor rekening van de man. Ten tweede neemt de deelname van vrouwen net als bij mannen af met de leeftijd, mogelijk als gevolg van gezondheidsklachten en slijtage. Voor gehuwde vrouwen geldt dat oudere cohorten gedurende de hele levensloop, met uitzondering van de jaren vóór het huwelijk, een lagere arbeidsmarktparticipatie kennen dan jongere cohorten (De Graaf & Vermeulen, 1997). Ten derde, hoe hoger de opleiding van vrouwen, hoe groter de arbeidsdeelname en hoe meer uren per baan. Dit hangt samen met de hogere loonvoet en een positief substitutie-effect dat meer verdienende vrouwen in staat stelt tijd voor kinderopvang en huishouden in te kopen. Verder kan verwacht worden dat in banen die openstaan voor hoogopgeleide vrouwen de arbeidsomstandigheden beter zijn en de slijtage geringer is en dat hoogopgeleide vrouwen meer keuze hebben in zowel de huwelijks- als de banenmarkt.

6. De beschikbaarheid van de deeltijdoplossing

De aanwezigheid van kinderen is voor vrouwen steeds minder een reden om zich van de arbeidsmarkt terug te trekken. In 1960 werkte minder dan één procent van de moeders met kinderen tot vier jaar buitenshuis, in 1973 gold dat voor ongeveer tien procent, inmiddels heeft 55% procent van deze moeders een baan (SCP, 1998). In de norm met betrekking tot de combinatie van moederschap en werk buitenshuis heeft zich een aardverschuiving voorgedaan. Dertig jaar geleden keurden vier van de vijf Nederlanders dit af, tegenwoordig heeft slechts een van de vijf er moeite mee. Bezwaren tegen werkende moeders met jonge kinderen die naar de crèche moeten, zijn bijna gehalveerd, van 68% in 1970 naar 39% in 1995 (Niphuis-Nell & De Beer, 1997).

Voor het veranderde arbeidsmarktgedrag van deze moeders is de beschikbaarheid van deeltijdarbeid van doorslaggevende betekenis. Volgens gegevens van Eurostat heeft in Nederland slechts zes procent van de moeders met kinderen jonger dan tien jaar een volledige baan – veruit het laagste percentage in Europa. Het Europese gemiddelde ligt bij 30%. Aan de andere kant heeft 41% van de Nederlandse moeders met kinderen onder tien jaar een deeltijdbaai, een record en bijna het drievoudige van het Europese gemiddelde (tabel 2). In 1997 ging 60% van de vrouwen bij de geboorte van haar eerste kind minder werken, terwijl 25% een voltijdbaai hield. Een ander deel stopte of had geen baan (Kragt, 1997). Uit gegevens over eerdere jaren weten we dat van de vrouwen met een volledige baan een deel alsnog stopt of voor een deeltijdbaai kiest.

Deze gegevens verklaren waarom, ondanks de 'onstuitbare opkomst van de werkende gehuwde vrouw' (Hartog & Theeuwes, 1983), het aandeel vrouwen dat voltijd werkt nauwelijks gestegen is. Dat was en is iets minder dan 20%, een Europees laagterecord. In België, Frankrijk, Duitsland, Engeland en Italië heeft eenderde van alle vrouwen tussen 15 en 65 jaar

Tabel 2: Moeders (met kinderen onder 10 jaar) naar status op de arbeidsmarkt 1996

	VT	DT	WL	NP	Tot	arbeidsjaren
Nederland	6	41	5	48	100	26,5
Zweden	35	40	7	18	100	55,0
Finland	57	8	12	32	100	61,0
Denemarken	49	25	10	16	100	61,5
Oostenrijk	40	24	4	32	100	52,0
Duitsland (West)	18	28	4	50	100	32,0
Duitsland (Oost)	55	14	19	12	100	62,0
België	38	24	9	29	100	50,0
Luxemburg	29	13	3	46	100	35,5
Frankrijk	40	19	11	30	100	49,5
Italië	37	6	6	51	100	40,0
Spanje	29	6	14	51	100	32,0
Portugal	63	7	5	25	100	66,5
Griekenland	40	3	7	50	100	41,5
Ierland	24	10	8	58	100	29,0
Verenigd Koninkrijk	18	35	6	41	100	35,5

tekens: VT = percentage vrouwen tussen 15 en 64 jaar dat een baan met volledige werkweek heeft;
 DT = percentage vrouwen tussen 15 en 64 jaar dat een baan met gedeeltelijke werkweek heeft;
 WL = percentage vrouwen tussen 15 en 64 jaar dat werkloos is (geen baan, maar wel werk zoekend en beschikbaar voor werk);
 NP = percentage vrouwen tussen 15 en 64 jaar dat niet aan de arbeidsmarkt deelneemt;
 arbeidsjaar = VT + ½ DT, uitgaande van de veronderstelling dat de gemiddelde deeltijdbaan half zo veel uren omvat als de gemiddelde voltijdbaan;
 VT+DT = nettoparticipatiegraad, VT+DT+WL = bruto participatiegraad, NP = 100-bruto participatiegraad.

Bron: European Childcare Network, herberekening van Eurostat gegevens voor 1994, zie: European Childcare Network, *Review of Children's Services*, Report prepared for the Equal Opportunities Unit, DG V, Brussel, Europese Commissie.

een volledige baan, in de Zweden en Denemarken ongeveer 45% en in Portugal en Finland zelfs meer dan de helft (tabel 3). In Nederland kan de groei van de arbeidsparticipatie van vrouwen geheel op het conto van de deeltijdarbeid geschreven worden. Onze positie blijft uitzonderlijk. Omgerekend naar arbeidsjaren, blijken slechts twee landen – Spanje en Italië – een lagere arbeidsparticipatie van vrouwen te kennen.

7. Puzzelen voor een verklaring

De redenen voor de toegenomen arbeidsmarktparticipatie van gehuwde vrouwen worden gewoonlijk aan de aanbodzijde gevonden. De beschikbaarheid en verbreiding van de anti-conceptiepil maakte het mogelijk de komst van kinderen uit te stellen; iets later dan elders in West-Europa zou ook in Nederland het geboortecijfer dalen, gezinnen werden kleiner en de leeftijd waarop het eerste kind kwam steeg. De toegenomen onderwijsdeelname van meisjes en jonge vrouwen maakte niet-werken duurder. Ten slotte kunnen we wijzen op de invloed van de tweede feministische golf aan het einde van de jaren zestig en de afnemende invloed van de godsdienst en de christelijke zuilen. Aan de vraagzijde lokte de krappe arbeidsmarkt grotere deelname van vrouwen uit. Terwijl industriële werkgevers op zoek naar handarbeiders uitweken naar de landen rond de Middellandse Zee, ontdekten werkgevers in de diensten-sector een reservoir van goedkope arbeidskrachten naast de deur. De eerder gangbare en bij de overheid verplichte regel om het dienstverband van vrouwen op de dag van haar huwelijk te beëindigen raakte in onbruik en werd later bij wet verboden. In de beginjaren zeventig werden enkele belastingnadelen voor werkende gehuwde vrouwen weggenomen of verzacht.

Tezamen kunnen deze factoren verklaren waarom de werkende gehuwde vrouw aan het einde van de jaren zestig – en niet eerder of later – haar opwachting maakte. Maatschappelijke veranderingen als deze kunnen in theorie verklaard worden door onveranderde voorkeuren bij gewijzigde omstandigheden (het werd voor vrouwen aantrekkelijker om werk buitenshuis te zoeken, of kostbaarder om dat niet te doen), door veranderde voorkeuren bij gelijkblijvende omstandigheden (vrouwen wilden niet langer de rol van huisvrouw), of door verandering van voorkeuren en omstandigheden, al dan niet gelijktijdig (een groeiende wens om te werken en minder belemmeringen hebben samen geleid tot meer acceptatie, grotere beschikbaarheid van deeltijdbanen, meer voorzieningen voor kinderopvang, enzovoort).

8. Economen en sociologen

Economen leggen de nadruk op de ruimere mogelijkheden op de arbeidsmarkt en het gestegen opleidingsniveau van vrouwen waardoor de potentiële loonvoet van vrouwen stijgt en vrouwen gretig huishoudelijk werk en vrije tijd vervangen door betaald werk en hogere consumptie. Bovendien kan dankzij de technologie het huishoudelijk werk in minder tijd worden gedaan, terwijl het gestegen gezinsinkomen de inkoop van door anderen bereide maaltijden of diensten mogelijk maakt. De waargenomen stijging van de reële lonen en de relatieve stijging van het vrouwenloon ten opzichte van het mannenloon ondersteunen deze orthodoxe verklaring. De mogelijkheid dat gehuwde vrouwen in de jaren zestig het huis uit wilden maakt geen deel uit van deze verklaring; er zou immers een cirkelredenering kunnen dreigen. Inmiddels zijn dynamische analyses en modellen van voorkeursvorming opgesteld, waarin wel plaats wordt ingeruimd voor schattingen van veranderingen in de voorkeuren van individuen onder invloed van gewenning en het gedrag van anderen, bijvoorbeeld hetzelfde geboorteco-

Tabel 3: Vrouwen (15-64 jaar) naar status op de arbeidsmarkt 1983 en 1996

	1983				1996				1983-1996		Arbeidsjaren	
	VT	DT	WL	NP	Tot	VT	DT	WL	NP	Tot	VT	DT
Nederland	17,5	17,2	5,5	59,8	100	18,6	36,4	4,8	40,2	100	1,4	19,2
Zweden	40,8	34,7	2,8	21,7	100	43,1	27,5	5,7	23,7	100	2,3	-7,2
Finland	61,2	7,8	3,9	27,1	100	52,5	6,4	11,7	29,4	100	-8,7	-1,4
Noorwegen	31,6	38,5	3,4	26,5	100	37,4	31,5	3,4	27,7	100	5,8	-7,0
Denemarken	37,0	28,5	7,6	27,2	100	44,4	23,4	6,2	26,0	100	7,4	-5,1
Oostenrijk	37,7	9,4	2,6	50,3	100	42,2	17,0	3,2	37,6	100	4,5	8,4
Duitsland (West)	33,5	14,3	4,7	47,5	100	35,9	18,4	6,1	39,6	100	2,4	4,1
België	29,4	7,2	7,9	55,5	100	31,8	14,0	6,5	47,7	100	2,4	6,8
Frankrijk	39,7	10,0	5,9	44,4	100	36,7	15,4	8,6	39,3	100	-3,0	5,4
Italië	32,2	4,2	5,7	59,9	100	31,9	4,6	7,2	56,3	100	-0,3	0,4
Spanje	24,3	3,3	7,1	65,3	100	27,7	5,7	14,0	52,6	100	2,4	2,4
Portugal	47,4	4,9	7,5	40,2	100	51,1	7,6	5,4	35,9	100	3,7	2,7
Ierland	28,4	5,2	4,2	62,2	100	33,9	9,6	5,9	50,6	100	5,5	4,4
Verenigd Koninkrijk	32,5	22,8	7,2	37,5	100	36,7	27,4	4,3	31,6	100	4,2	4,6
Verenigde Staten	41,5	16,2	5,8	36,5	100	39,8	18,3	3,9	28,0	100	-1,7	2,1

Legenda:

VT = percentage vrouwen tussen 15 en 64 jaar dat een baan met volledige werkweek heeft;

DT = percentage vrouwen tussen 15 en 64 jaar dat een baan met gedeeltelijke werkweek heeft;

WL = percentage vrouwen tussen 15 en 64 jaar dat werkloos is (geen baan, maar wel werk zoekend en beschikbaar voor werk);

NP = percentage vrouwen tussen 15 en 64 jaar dat niet aan de arbeidsmarkt deelneemt;

arbeidsjaar = VT + ½ DT, uitgaande van de veronderstelling dat de gemiddelde deeltijdbaan half zoveel uren omvat als de gemiddelde voltijdbaan;

VT+DT = nettoparticipatiegraad, VT+DT+WL = bruto participatiegraad, NP = 100-bruto participatiegraad.

Bron: eigen berekening op basis van de OESO gegevens, gepubliceerd in *Employment Outlook 1997* en eerdere jaren, Statistical Annex, Parijs: Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling.

hort (Romme, 1990), de eigen echtgenoot, ouders, vriendenkring en sociale omgeving (Van der Lippe, 1993)

‘Veranderde preferenties zijn pas een bruikbare verklaringsgrond voor waargenomen verschijnselen, indien onafhankelijke meting van preferenties mogelijk is. Pas dan kan toetsing van verbanden plaatsvinden’, schrijven Hartog en Theeuwes (1983: 1156) streng. Maar gelukkig vinden ze ook dat ‘de speurtocht naar een verklaring voor de toegenomen arbeidsmarktparticipatie (is) als het leggen van een puzzel, waarbij puzzelstukjes verdeeld zijn over alle sociale wetenschappen’ (p. 1152) en menen ze dat ‘een simultaan model geboden is waarin beslissingen over vruchtbaarheid, scholing, participatie en huwelijk geïntegreerd worden behandeld’ (p. 1157). De socioloog in dit samenwerkingsverband zal naast de veranderde relatieve prijzen en restricties toch vooral op zoek gaan naar dat deel van de puzzel dat gaat over verschoven voorkeuren, nieuwe vrijheden, en oude en nieuwe normen. Uiteraard onderschrijf ik als empirisch socioloog de noodzaak van onafhankelijke meting.

Sociaal-wetenschappelijke verklaringen kunnen worden onderscheiden al naar gelang ze de actoren of de situatie als verklarende variabele kiezen (Therborn, 1991). Neoklassieke economen en de meeste rationele-keuze-sociologen behandelen de actoren als gegeven en de situatie als variabel. In plaats van naar verschillen in achtergronden, voorkeuren of verslavingen van actoren te zoeken, speuren economen naar verschillen in prijzen en inkomens, incentives en restricties, ten einde verschillen of veranderingen in gedrag te verklaren (Stigler & Becker, 1977). Wanneer de incentives en restricties veranderen, zullen actoren anders handelen, op een voorspelbare wijze. Juist ‘de assumptie van vaste voorkeuren legt een hecht fundament voor het doen van voorspellingen ten aanzien van reacties op uiteenlopende veranderingen’ (Becker, 1976: 5) en voorspellen is de toets der verklaring in de economische wetenschap (Blaug, 1980).

Sociologen beginnen veeleer bij diversiteit van de actor, haar culturele identiteit en positie in de sociale structuur. De opties die openstaan voor de sociologische actor variëren niet alleen met de situatie, maar met haar waarden, normen, interpretatie van de situatie en positie in de sociale structuur. In Stinchcombe’s versie van Mertons structurele sociologie zijn de middelen en motieven van handelen sociaal en cultureel gestructureerd, en door de keuzen die mensen maken veranderen zijzelf en de voorwaarden waaronder ze kiezen (Stinchcombe, 1975). Net als in de economie zoeken sociologen naar verklaringen voor de systematische variatie in keuzegedrag van mensen die door hun positie in de sociale structuur aan uiteenlopende condities zijn blootgesteld. Maar de handelingsalternatieven zijn institutioneel gedefinieerd, bijvoorbeeld door een kostwinnersverzorgingsstaat die gezonde doch werkloze mannen niet en vergelijkbare volwassen vrouwen wel een plaats buiten de officiële arbeidsmarkt toestaat. Daardoor veranderen niet alleen nutsfuncties maar ook identiteiten en (zelf)beelden. Bovendien hebben handelingsalternatieven institutionele gevolgen die elke volgende keuze veranderen, bijvoorbeeld door wat Merton ‘structureel opgeroepen motivatie’ of karaktervorming noemt. Voorbeelden dicht bij huis zijn de vanzelfsprekende verzorgende rol van vrouwen in relaties (Komter, 1985), of de ‘cultuur van afhankelijkheid’ van mensen zonder werk (Kroft, Engbersen, Schuyt & Van Waarden, 1989).

9. De afwezigheid van convergentie

De Britse sociologe Catherine Hakim (1998) heeft recent een poging gedaan om tot een sociologie van de voorkeursvorming van vrouwen op de arbeidsmarkt te komen. Hakim meent dat het een 'feministische mythe' is dat alle vrouwen de voorkeur geven aan werk buitenshuis boven een bestaan als 'thuismaker', de term die zij kiest ter vervanging van het negatief beladen 'huisvrouw'. De andere vier 'mythen' die zij bestrijdt zijn: dat vrouwenarbeid buitenshuis overal toeneemt, dat de zorg voor kinderen de voornaamste barrière voor de carrière van vrouwen is, dat deeltijdarbeid altijd marginaal is, en dat er geen verschil in arbeidsoriëntatie tussen mannen en vrouwen bestaat (Hakim, 1995). Zij betwist derhalve het dominante beleidsuitgangspunt dat, indien vrouwen betere kansen en voorzieningen wordt geboden, zij zonder uitzondering zullen kiezen voor een mannelijk patroon van voltijdarbeid gedurende hun hele volwassen leven, hooguit met een korte onderbreking wegens zwangerschap. Aan dat beleidsuitgangspunt ligt de normatieve aanname ten grondslag dat geen vrouw vrijwillig voor een bestaan als thuismaker zou mogen kiezen, zelfs niet in deeltijd, aangezien dat immers neerkomt op de vernederende economische afhankelijkheid van een man.

Als deze aanname juist is, zouden we in Europa, naarmate daadwerkelijk meer gelijke rechten en kansen voor vrouwen worden gerealiseerd, en de voorzieningen voor zorg en verlof verbeteren, een convergerende ontwikkeling naar Zweeds model moeten waarnemen, dat wil zeggen een ontwikkeling in de richting van tweeverdienershuishoudens met twee voltijd werkende partners, met of zonder kinderen. Deze convergentie wordt in Europa juist niet waargenomen, ondanks de Europese wetgeving en andere stimulerende factoren. Integendeel, onderzoekers nemen een blijvende en in sommige opzichten zelfs toegenomen divergentie in huishoudensvormen, gezinspatronen, en arbeidsmarktgedrag van vrouwen in Europa waar (Boh, 1989; Hakim & Blossfeld, 1997; Höpflinger, 1997). Dit storende feit is moeilijk in overeenstemming te brengen met de politiek correcte aanname van een universele en overweldigende voorkeur van vrouwen voor ongelimiteerde beroepsdeelname.

10. Drie voorkeuren

Volgens Hakim zijn er onder volwassen vrouwen drie voorkeuren te vinden. Op grond van haar lezing van de Europese beroepsdeelnamestatistieken onderscheidt zij twee minderheden en een meerderheid.

De eerste minderheid is die van de thuismakers, die tegenwoordig in West-Europa tussen 10 en 30 procent van alle volwassen vrouwen omvat. Voor deze vrouwen zijn gezin en kinderen de belangrijkste levensdoelen; zij geven er de voorkeur aan niet aan de arbeidsmarkt deel te nemen; indien ze in onderwijs en opleiding investeren doen ze dat omwille van zichzelf of wegens de huwelijkskeuze. De omvang van het kindertal wordt mede beïnvloed door het gezinsbeleid en de belastingpolitiek van de overheid, maar deze vrouwen reageren niet op arbeidsmarkt- en werkgelegenheidsbeleid. Economen zouden zeggen: deze vrouwen hebben

Tabel 4: Verschillen in voorkeuren ten aanzien van de rolverdeling in het gezin, in 1987

	egalitair (2)	compromis (1+?)	kostwinner (1)	TOT
Nederland	46	30	24	100
Denemarken	58	29	13	100
Duitsland (West)	28	37	35	100
België	38	33	28	100
Luxemburg	22	34	44	100
Frankrijk	46	30	24	100
Italië	43	32	26	100
Spanje	50	20	30	100
Portugal	47	26	27	100
Griekenland	46	30	24	100
Ierland	37	22	42	100
Verenigd Koninkrijk	49	32	19	100
EU 12	43	32	26	100

Tekens: De gestelde vraag luidde: Er is veel discussie over de veranderende rollen van mannen en vrouwen in het gezin. Hier volgen drie typen van gezinnen.

Welk van de drie past het beste bij uw idee over het gezin?

- Een gezin waarin beide partners elk een even inspannende baan hebben en het huishouden en de zorg voor kinderen gelijkmatig tussen beiden verdeeld wordt;
- Een gezin waarin de vrouw een minder inspannende baan heeft en een groter deel van het huishouden en de zorg voor kinderen op zich neemt;
- Een gezin waarin alleen de man een baan heeft en de vrouw het huishouden doet;
- Anders.

De percentages zijn aangepast tot 100 door uitsluiting van 'anders' (3% van de respondenten) en 'weet niet' (2%).

Bron: berekend op basis van *Eurobarometer* rapport no. 27, Juni 1987; en Catherine Hakim, 'Equality and Difference Among Women', research paper LSE, Sociology Department, 1998.

een hoog reserveringsloon, zij beschikken over eigen inkomen, ouders, echtgenoten of sociale uitkeringen die het mogelijk maken niet aan de arbeidsmarkt deel te nemen.

De tweede minderheid is die van de carrièrevrouwen en varieert in omvang eveneens tussen 10 en 30 procent. Voor deze vrouwen is werk, of een vergelijkbare onbetaalde activiteit in sport, cultuur en politiek, het voornaamste levensdoel. Zij willen geen kinderen of accepteren de prijs van kinderloosheid. Daarentegen investeren ze veel in onderwijs en opleiding en zijn ze zeer gevoelig voor de economische prikkels en politieke aanmoediging die uitgaan van arbeidsmarkt- en gelijke-kansen-beleid. Gezinsbeleid is niet aan hen besteed en ze zullen om die reden geen kinderen nemen. Hakim merkt op dat in de westerse wereld een vijfde van alle vrouwen die sinds de revolutie van de anticonceptiepil de arbeidsmarkt hebben betreden, ervoor kiest kinderloos te blijven.

Ten slotte is er een grote groep volwassen vrouwen – van land tot land variërend in omvang, maar ergens tussen 40 en 80 procent – die niet tussen moederschap en werk kiest maar beide wil. Deze groep is intern heel heterogeen en omvat vrouwen die altijd moederschap voor werk plaatsen en vrouwen die in een carrière gerold zijn maar toch nog een kinderwens hebben. Voor hen is de mogelijkheid van werken in deeltijd van groot belang en deze vrouwen reageren zowel op gezins- als op arbeidsmarktbeleid. Verder zijn deze vrouwen afhankelijk van de opstelling van de man of partner met betrekking tot de verdeling van zorg.

Kunnen deze voorkeuren nu onafhankelijk van het feitelijk waargenomen gedrag gemeten worden? Uiteraard voldoen ‘revealed preferences’ in dit geval niet. We kunnen uit de getoonde statistieken, als in tabel 1, 2 en 3, geen werkelijke voorkeuren destilleren. Ook mogen we niet afgaan op de antwoorden op attitudevragen met betrekking tot kinderloosheid, moederschap, de combinatie met werken en zo meer. Tussen wat men bij anderen goedkeurt en voor zichzelf nastreeft kunnen immers grote verschillen bestaan. Overigens wijst het internationale ISSP attitude-onderzoek beslist niet in de richting van convergentie op dit gebied (Haller & Höllinger, 1995). De *Eurobarometer* bevat wel een vraag over voorkeuren, zij het dat de antwoorden gedateerd zijn (tabel 4).

Het blijkt dat in Nederland ongeveer een kwart van alle volwassenen het kostwinnersmodel voor zichzelf als ideaal ziet. Dit model geniet iets meer aanhang onder mannen dan onder vrouwen, en duidelijk meer onder ouderen dan onder jongeren, maar van hen weten we niet of ze die mening op latere leeftijd zullen herzien. Het kostwinnersmodel is hier populairder dan in Denemarken, maar heeft minder aanhang dan in bijvoorbeeld Ierland, Duitsland, Spanje en Italië. Er is een samenhang met sociale klasse: hoe lager de opleiding en beroepsstatus hoe groter de kans dat het kostwinnersmodel omarmd wordt. Een tweede opmerkelijk gegeven is dat het egalitaire model, met uitzondering van Denemarken, in geen enkel land de absolute meerderheid geniet. Wel heeft het de grootste aanhang, in Nederland zelfs 46%, vergelijkbaar met de scores in Frankrijk en Engeland en duidelijk meer dan in onze buurlanden België en Duitsland. Ten slotte is er een minderheid die het ongelijk verdeelde compromis van het anderhalfverdienersmodel voor zichzelf als ideaal ziet.

11. Een traditie van sterke voorkeuren

Sinds de controle over hun vruchtbaarheid en dankzij de toegenomen welvaart hebben vrouwen méér keuzemogelijkheden gekregen. Des te belangrijker wordt de studie van de vorming van voorkeuren, en daarom spreekt Hakim van een sociologie voor de 21^{ste} eeuw. Waarschijnlijk is de mate van eensgezindheid achter de Zweedse beleidskeuze voor twee voltijsd werkende partners en collectieve voorzieningen voor kinderzorg uniek en alleen mogelijk in een in sociaal, etnisch en religieus opzicht zeer homogene samenleving als Zweden. Ook de vrijwel algemene omarming van het kostwinners- en moederschapsideaal in ons eigen recente verleden heeft zulke culturele en sociale oorsprongen, die ten dele teruggaan tot de tijd van de Republiek. Al vrij vroeg hadden vrouwen die zich volledig aan de rol van thuis-

maker en moeder wijdden een hogere sociale status (Schama, 1988) en eerder dan andere rijke landen kon Nederland zich de verwezenlijking van dit ideaal veroorloven (Plantinga, 1993). Daardoor werd een 'traditie van sterke voorkeuren' gevormd (Pott-Buter, 1993: 321). Deze sterke voorkeur voor het voltijd moederschap kwam pas gedurende deze eeuw voor alle lagen van de bevolking binnen handbereik. Inmiddels waait de culturele, politieke en economische wind uit een andere hoek en heeft arbeidsmarktaandeel status. Maar gelet op de inmiddels veel grotere culturele en etnische diversiteit van ons land is het onwaarschijnlijk dat de nieuwe beleidsvoorkeur voor arbeidsmarktparticipatie in die mate algemeen gedeeld zal worden als nog niet zo lang geleden voor het voltijd moederschapsideaal gold.

Vrouwen hebben tegenwoordig drie keuzen, zegt Hakim, en mannen slechts één. Uitgaande van interdependente beslissingen over onderwijs, beroep, partnerkeuze, kinderen, en arbeidstijden zie ik dat anders. De mannen van goedverdienende carrièrevrouwen hebben een keuze om thuismaker te worden, maar blijken moeite te hebben met deze rolverwisseling. Zoals we zagen is de vrouw als kostwinner een uitzondering, niet alleen in Nederland. De kostwinnende vrouwen uit tabel 1 zijn doorgaans de voltijd werkende vrouwen van studerende, werkloze of arbeidsongeschikte mannen. Zij maken deze keuze uit noodzaak, niet als vervulling van een ideaal. Andersom kunnen thuismakende vrouwen zich hoogst zelden, namelijk bij voldoende eigen inkomen of vermogen, een man veroorloven die niet voltijd werkt. Deze mannen hebben niet de keuze die de partners van deeltijd- en carrièrevrouwen hebben. Inkomensrestricties laten niet toe om minder uren te werken, mochten zij die wens koesteren.

12. Padafhankelijkheid

Deeltijdarbeid doorbreekt de 'alles-of-niets-optie' met betrekking tot de arbeidsmarkt (Plantinga, 1993: 194). Dat geldt voor vrouwen maar kan ook gelden voor mannen, vooral als er voldoende grote deeltijdbanen zijn, met voldoende rechtsbescherming en inkomenszekerheid. Deze verruiming van keuzemogelijkheden bestaat vooral in een samenleving als de Nederlandse, die zich van een kostwinners- naar een anderhalfverdienerseconomie beweegt. De omgekeerde beweging, van een tweeverdieners- naar een deeltijdeconomie, is veel moeilijker. Noch in het arme Portugal, noch in het rijke Denemarken kunnen huishoudens zich een omschakeling van voltijd- naar deeltijdarbeid veroorloven. De deeltijdkeuze van één der partners is vaak al bezwaarlijk, laat staan van twee.

Vijftien jaar geleden voorspelde Leijnse (1985) dat 'deeltijdarbeid nog geruime tijd voor namelijk verricht zal worden door vrouwen' en dat 'eerst na een ruime verbreiding van het verschijnsel tweeverdieners een belangrijke toename van het aantal mannelijke deeltijders te verwachten is'. Is dit moment nu aangebroken? Zestien procent van de mannelijke werknemers in Nederland heeft een deeltijdbaai, een internationaal record maar ook een geflatteerd cijfer. Het zijn immers vooral jongeren, studenten en scholieren, naast oudere werknemers die gebruik maken van een seniorenregeling. In de leeftijdsgroep tussen 30 en 55 jaar

wordt nauwelijks in deeltijd gewerkt. De jonge vaders die voor deeltijdarbeid kiezen zijn in alle opzichten de pioniers die Duindam (1997) heeft beschreven en zij zijn vrijwel uitsluitend te vinden onder studerende en hoogopgeleide professionals.

‘Hij wil wel maar hij kan niet’ (Knijn, 1990). Uit onderzoek blijkt keer op keer dat veel mannen korter zouden willen werken (Boelens, 1997; Kersten, van Rij, Saris & Visser, 1990; OSA, 1997). Vooral vaders geven deze wens te kennen, waaruit we mogen concluderen dat zij in elk geval sociaal wenselijke antwoorden weten te geven. In vergelijking met vrouwen ondernemen mannen beduidend minder actie om hun wens in vervulling te brengen. Slechts een derde van de mannen met een deeltijdwens meldt dit bij zijn personeelschef. Velen gaan er bij voorbaat vanuit dat het toch niet kan (Spaans, 1997). Op het werk is de keukentafel ver weg.

13. Een stimulerende achterstand

Het antwoord op mijn eerste vraag – waarom is deeltijdarbeid in Nederland zo populair? – kan nu geformuleerd worden. Zonder de zeer uitgesproken achterstelling van de vrouw in beroep en arbeidsmarkt in het recente verleden zou deeltijdarbeid nooit de verbreiding en de acceptatie hebben gevonden die hij nu heeft. Zonder het voor de christelijk-continentale kostwinnersverzorgingsstaat zo typerende ontbreken van zorgvoorzieningen zou deeltijdarbeid nooit de minst slechte oplossing voor werkende moeders zijn geworden. De deeltijdexplosie van de jaren tachtig en negentig is het gevolg van de ‘sterke voorkeur’ voor het voltijd moederschap in het recente verleden en de blijvende voorkeur voor zelfverzorging van kinderen. De consequentie was dat collectieve voorzieningen voor kinderopvang ontbraken en een compromis tussen werken en zorg gevonden moet worden (Tijdens, Maassen van den Brink, Noom & Groot, 1994).

Bij de beantwoording van mijn tweede vraag – hoe werd marginalisering van deeltijdarbeid voorkomen? – moet ik de keuzen en handelwijzen van managers, organisaties, belangengroepen en politieke actoren in de analyse betrekken. Managers bepalen immers hoe arbeidsorganisaties en banen ingericht worden en ze doen dat onder invloed van collectieve arbeidsovereenkomsten, wetgeving en overige beïnvloeding door vakbonden, werkgeversorganisaties, overheidsinstanties en de politiek. De aard van het arbeidsaanbod – vrouwen op zoek naar deeltijdwerk – verdwijnt niet uit de analyse. Integendeel, ik ontleen er mijn beide hypothesen aan. Ten eerste, als werken in deeltijd de voorkeur van de aanbieders van arbeid heeft en als deze aanbieders al werken, zal de kwaliteit van deeltijdbanen stijgen en deeltijdarbeid in hogere functies doordringen. Ten tweede, als deeltijdarbeid van vrouwen een massaal karakter krijgt en de getalsverhoudingen van vrouwen en mannen elkaar naderen, zal er beleidsmatige pressie ontstaan om deeltijdarbeid op te waarderen.

14. Actorgericht institutionalisme

Bij het analyseren van deze sociale uitkomst – de normalisering van deeltijdwerk in Nederland – past een benadering van beleidsprocessen als uitkomst van beslissingen en interacties van

zowel individuen als organisaties die over machtsbronnen beschikken en handelen binnen bepaalde institutionele regels en economische voorwaarden. Deze omschrijving sluit aan bij het 'actorgerichte institutionalisme' van Mayntz en Scharpf (1995) en is niet meer dan een heuristisch kader. Voor beleidsonderzoek met organisaties als actoren geldt dat we anders dan bij individuen meer moeten weten van hun beleidsvoorkeuren en hun cognitieve en normatieve oriëntaties. We zijn eerder op case studies dan op surveys aangewezen, al zijn combinaties nodig en nuttig. Voortbestaan, autonomie en groei zijn voor organisaties wat fysiek welbevinden en sociale erkenning voor individuen zijn; de sociale productiefuncties waarmee ze deze doelen nastreven variëren met de cognitieve en normatieve oriëntaties van de leiding en leden van organisaties, de aard van het besluitvormingsproces in organisaties en de institutionele inbedding. Kennis van de instituties of regels van besluitvorming is essentieel: wie beslist over aanname of ontslag van personeel, over de collectieve arbeidsovereenkomsten, centrale akkoorden, wetgeving? In een variatie op Lindenbergs regel van 'afnemende abstractie' stelt Scharpf (1997) dat in beleidsonderzoek met vele en veelgelaagde actoren naast kennis van preferenties eenvoudig gehouden doch realistische aannames over instituties nodig zijn voor modelvorming en reductie van variantie.

In wat volgt geef ik geen speltheoretische uitwerking, hoewel dat mogelijk zou zijn, maar kies ik voor een summiere historische reconstructie van het normaliseringsproces van deeltijdarbeid in de afgelopen decennia. Mijn inspiratie is de ecologische visie op besluitvorming in en door organisaties van Jim March (1998). De premissen van de besluitvorming ontwikkelen mee met de handelingen die erop gebaseerd worden en pas door de opstelling van anderen komen actoren achter hun eigen belangen. Het resultaat kan zelden aan de intentie of het gedrag van een actor toegeschreven worden, en dikwijls is het onvoorzien of onbedoeld. Organisaties en mensen leren van fouten en voorbeelden, maar veranderingen zijn doorgaans incrementeel en uitkomsten zelden optimaal.

15. Marktkrachten

In de jaren zestig en ook nog in de jaren zeventig was deeltijdarbeid in dubbele zin marginaal. Het kwam betrekkelijk weinig voor en beloning, rechtspositie en kwaliteit waren tweederangs. Als regel vielen deeltijders niet onder de collectieve arbeidsovereenkomst (CAO) en waren ze uitgesloten van sociale zekerheidswetgeving en bedrijfspensioenvoorzieningen. Op werknemers die minder dan eenderde van de volledige werkweek in dienst waren, was de wet op het minimumloon niet van toepassing. Ook telden ze niet mee voor de ondernemingsraad. Deze achterstellingen verdwenen pas in de jaren negentig, nadat deeltijdarbeid gewoon was geworden.

De marginale positie is niet vreemd als we bedenken dat er altijd een ruim potentieel van werkzoekende gehuwde vrouwen bestond, ook in jaren dat de arbeidsmarkt overigens krap was. Van de in deeltijd werkende gehuwde vrouwen werkte een groot aantal als hulp in de huishouding of als schoonmaakster van kantoren. Daarnaast werkten velen op de toen nog bestaande kledingindustrie of in de verpakkingsafdelingen van de voedingsmiddelenindustrie. Volgens

Tijdens (1998) verschoof in de loop van de jaren zestig de werving van meisjes naar gehuwde vrouwen en deden werkgevers meer moeite om het verloop onder vrouwen wegens huwelijk tegen te gaan. De grotere onderwijsdeelname, bij een gelijkblijvende lage huwelijksleeftijd, is daar uiteraard debet aan. Later, toen de arbeidsmarkt ontspande en het grotere naoorlogse cohort van meisjes en jonge vrouwen de arbeidsmarkt betrad, nam de vraag naar deeltijders af. Maar vrouwen vroegen ook vaker aan hun werkgever of ze in deeltijd mochten blijven werken, aanvankelijk wegens huwelijk, later ook als ze een kind kregen. In sectoren waar personeelstekorten dreigden, zoals in het onderwijs of de verpleging, steeg het percentage deeltijders.

16. Bevordering van deeltijdarbeid door de overheid

Vanaf het midden van de jaren zeventig ontdekte de overheid deeltijdarbeid als instrument van emancipatie en herverdeling van arbeid. Spoedig kwam er een bezuinigingsdoelstelling bij. Binnenlandse Zaken wilde meer vrouwen in overheidsdienst en in hogere functies, maar slaagde daar nauwelijks in. De BZ-werkgroep Emancipatie en Deeltijdarbeid beval een tegemoetkomend beleid aan voor vrouwen die in deeltijd willen werken, maar het mocht niets kosten. In later jaren drukten de kortingen zwaarder op deeltijders. Leijnse (1985: 32) betwijfelt of 'per saldo nog van een stimuleringsbeleid kan worden gesproken'.

Op Sociale Zaken zag men deeltijdarbeid vooral als een middel tegen de snel oplopende jeugdwerkloosheid. Later trachtte men langs deze weg de werkgevers over te halen mee te doen aan herverdeling van arbeid, in de wetenschap dat de door de vakbeweging gewenste collectieve verkorting 'onbespreekbaar' was (RCO, 1980: 48). Maar de overheid had weinig te bieden. Werkgevers omarmden deeltijd weliswaar om tactische redenen, maar klaagden steen en been over de kosten. Vanaf 1980 kregen werkgevers een eenmalige subsidie als ze een ontstane vacature, bijvoorbeeld wegens vervroegde uittreding, omzetten in twee deeltijdfuncties. Werknemers konden een tijdelijke gewinningstoeslag aanvragen. Deze subsidies sorteerden nauwelijks effect en werden na 1981 beëindigd. In een evaluatierapport van Sociale Zaken wordt het effect op emancipatie 'dubieus' genoemd: dankzij de maatregelen zouden vrouwen hun voltijdbaan inruilen voor een deeltijdbaan om het hun partners mogelijk te maken zich aan de zorg voor huishouding en kinderen te onttrekken (Crone, Driehuis, Lutz & Sanders, 1982). Het grote deeltijdplan van minister Den Uyl voorzag in 175.000 deeltijdbanen in vier jaar, later teruggebracht tot 20 à 30.000 in 1982. Den Uyl speculeerde tevens over de mogelijkheid van een quotaregeling van 15% deeltijdbanen per bedrijf. Zoals bekend sneuvelde het kabinet Van Agt-Den Uyl na korte tijd en sloeg Lubbers een andere weg in.

17. Geen overspannen verwachtingen

De Stichting van de Arbeid, het samenwerkingsverband van werkgevers en werknemers, hield zich afzijdig. De werknemers hielden niet van deeltijd en de werkgevers hielden niet van de

overheid. Dus schaarden de werkgevers zich achter de vakbeweging en schreef het Stichtingsbestuur eind 1981 dat 'een evenwichtige ontwikkeling' van deeltijdarbeid 'een waardevolle bijdrage' kan leveren, maar dat we er 'geen overspannen verwachtingen' van moeten hebben. Dit is jargon voor: we doen niets. Men stelde dat eerst de problemen op het vlak van inkomensbeleid, belastingen, sociale zekerheid, pensioenen en arbeidsrecht 'dienen te worden opgelost' (STAR, 1981). Dit was in feite het standpunt van de vakbond: deeltijdarbeid mag pas gestimuleerd worden als er geen arbeidsvoorwaardelijk verschil meer is met voltijdarbeid (FNV, 1981). In 1981 hadden werkgevers en overheid, de laatste in haar rol als werkgeefster, allerm minst behoefte aan duurdere deeltijders. Op hun beurt zaten de vakbonden niet te springen om uitbreiding van hun eigen niet-georganiseerde markt. Tenslotte wilden ze 'op tactische gronden vermijden dat een stimulering van deeltijdarbeid het verzet van werkgeverszijde tegen algemene verkorting van de arbeidsduur in de kaart speelt' (Casey, 1983: 415). Het Europees Verbond van Vakverenigingen, waarvan op dat moment FNV en CNV lid waren en Kok voorzitter was, had zich net opgemaakt voor de strijd voor een 36-urige werkweek.

18. De vrouwenbeweging

Ook de vrouwenbeweging wees werken in deeltijd af. Deeltijdarbeid zou de oneerlijke verdeling van betaalde arbeid en onbetaalde zorgtaken tussen man en vrouw bestendigen (Bruyn-Hundt, 1983). Joke Smit wilde een collectieve keuze voor deeltijdarbeid, voor vrouwen en mannen. Zij noemde dat voltijdarbeid in de vorm van een zesurige, later vijfurige werkdag. In haar visie zou deeltijdarbeid altijd marginaal blijven zolang de voltijdnorm van de achturige werkdag bleef bestaan en zorgarbeid door gehuwde vrouwen gratis was (Smit, 1981: 289). Ook de meeste vrouwengroepen in de vakbeweging, het FNV-vrouwensecretariaat voorop, wensten arbeidstijdverkorting per dag wegens de herverdeling van betaalde en onbetaalde arbeid. Deze eis werd overgenomen door alle bonden. Alleen de Onderwijsbond met zijn vele deeltijdleraren en de kleine Vrouwenbond met zijn achterban van huisvrouwen in het vrijwilligerswerk, streefden naar opwaardering van deeltijdarbeid (Van Eijl, 1997).

19. Het akkoord van Wassenaar

Het akkoord van Wassenaar haalde deeltijd van de politieke agenda, maar zou er onvoorzien een flinke impuls aan geven. Aanvankelijk zag het daar niet naar uit. Het Stichtingsakkoord, dat opriep tot loonmatiging, rendementsherstel en herverdeling van arbeid 'langs een veelheid van wegen', was het signaal tot een collectieve verkorting van de gemiddelde werkweek van 40 naar 38 uur. Hoewel deeltijd als mogelijke bijdrage aan het herstel van de werkgelegenheid in het akkoord werd genoemd, werd schijnbaar een andere weg ingeslagen. En toch kreeg Leijnse gelijk met zijn voorspelling, dat 'in het kader van, maar ook als aanvulling op een

geleidelijke verkorting van de standaard volle arbeidstijd deeltijdarbeid het belangrijkste middel tot herverdeling van arbeid in de komende jaren zal worden'.

Aan deze uitkomst liggen drie redenen ten grondslag. Ten eerste nam het aantal deeltijdverzoeken van vrouwen toe. De als gevolg van de hoge werkloosheid geringere herintredingskansen maakte het onaantrekkelijk om wegens moederschap op te zeggen. Bovendien was de werkloosheidskans van de partner hoger. De loonmatiging maakte elke aanvulling op het gezinsinkomen aantrekkelijk. Door de grotere onderwijsdeelname bleef de verdien capaciteit van jonge vrouwen stijgen. Ten tweede vroegen de centrale werkgeversorganisatie hun leden deeltijdverzoeken positief te benaderen. Dat hadden ze in Wassenaar afgesproken en bovendien wilden ze zo de vakbondseis voor verdere collectieve arbeidsduurverkorting pareren. Waarschijnlijk was deze aanmoediging helemaal niet nodig. Destijds bevond Nederland zich in een diepe recessie en veel bedrijven hadden overcapaciteit. Een deeltijdverzoek was dikwijls een welkome vorm van deeltijdontslag op kosten van de werknemer. In de overheidssector pasten de deeltijdverzoeken mooi in het bezuinigingsstreven. Ook herbezetting van vacatures vond toenemend in deeltijd plaats, ten dele om meer plaats te maken voor vrouwen en jongeren. Ten derde ontdekten werkgevers de organisatorische voordelen van deeltijdarbeid, vooral voor functies op het lagere en middenniveau. Ze rekenden dat de meerkosten in veel gevallen wegvielen tegen de voordelen: deeltijd vergt geen forse ingreep in de organisatie, een deeltijdbaai kan desgewenst uitgebreid worden en is ideaal voor het opvangen van pieken in het werk. Ook begonnen werkgevers zich te realiseren dat het dikwijls duur is om beter opgeleide en ingewerkte vrouwen te ontslaan. Verder zal hebben meegespeeld dat deeltijders goedkoper waren (Tijdens 1998: 19).

We kunnen concluderen dat het streven naar collectieve arbeidsduurverkorting van de vakbeweging, voorzichtig gesteund door de politiek, onbedoeld een reactie van de werkgevers heeft uitgelokt die de beschikbaarheid van deeltijdbanen heeft vergroot. Dit heeft het voor vrouwen gemakkelijker gemaakt een deeltijdverzoek te doen of op deeltijdbasis binnen te komen. Uit onderzoek blijkt dat naarmate er in een bedrijf of sector meer deeltijdbanen zijn, meer personeelsleden een deeltijdverzoek doen en meer van deze verzoeken ingewilligd worden (Spaans, 1997). Voorts blijkt dat naarmate in een bedrijf meer ervaring met deeltijdarbeid opgedaan is, de weerstand afneemt (STAR, 1997).

20. De vakbeweging

De Nederlandse vakbonden stonden niet alleen in hun negatieve kijk op deeltijdarbeid. Vrijwel alle Europese vakbonden zagen, en zien, deeltijdwerk als inferieur (Delsen, 1995; Hakim, 1997). Daarbij speelt mee dat in de meeste landen het aandeel van mensen dat onvrijwillig deeltijdarbeid verricht – met andere woorden, mensen die meer uren willen werken dan ze feitelijk doen – hoger is dan in Nederland. Zolang er sedert het midden van de jaren tachtig onderzoek naar is gedaan, blijkt in Nederland de wens om minder uren te werken sterker dan de wens naar meer uren. Overigens worden zoals we zagen grote verschillen gevon-

den tussen wens en werkelijkheid, vooral bij mannen, maar dat zal kenners niet verbazen. Ten slotte suggereren Europese statistieken dat Nederlandse werknemers – mannen en vrouwen, voltijders en deeltijders – tevredener zijn met de uren die ze werken dan werknemers in andere landen (Eurostat, persbericht 18 september 1997).

Gedurende de jaren tachtig bleven arbeidsduurverkortings- en deeltijdcontroversieel binnen de vakbeweging. Bij arbeidsduurverkortings- waren de mannelijke kostwinner en zijn inkomen het referentiepunt, bij deeltijd de werkende moeder en haar verdeling van arbeid en zorg. Pas tegen het einde van het decennium, toen in enkele grote bonden, vooral in de quartaire diensten, de getalsverhoudingen tussen mannen en vrouwen elkaar naderden, werd een compromis mogelijk. Omstreeks die tijd raakte de mannelijke kostwinner niet alleen op de arbeidsmarkt maar ook in de vakbeweging in de minderheid (Klandermans & Visser, 1995). De vrouwen in de vakbeweging waren toen al weggeëvolueerd van hun negatieve benadering van deeltijdarbeid. Er was een zeer actieve vrouwenlobby in de bonden en de aanwezigheid van vrouwen binnen de beleidsorganen van de bonden was beslist sterker dan hun bescheiden aandeel in het ledental – van nog geen 9% in 1973 naar 15% tien jaar later. Na 1986 begon de grote toeloop van vrouwen naar de vakbeweging – inmiddels maken vrouwen zo'n 30% van het ledental uit.

Als eerste ging de AbvaKabo, de bond met veruit de meeste vrouwen en deeltijdwerknemers, overstag. De vrouwen in deze bond zegden het 5x5-standpunt vaarwel. Met arbeidstijdvermindering per dag win je geen reistijd en huishouden hoeft niet elke dag. Het fileprobleem en de gebrekkige dienstverlening, vanouds afgestemd op het gegeven dat 'de gehuwde vrouw altijd thuis is' (Verwey-Jonker, 1962), maakten een vrije dag in de week steeds interessanter. De andere bonden volgden. In 1990 verlegde de FNV definitief de bakens en begon te ijveren, ongehoord voor een vakbond en uniek in Europa, voor méér deeltijdarbeid, in combinatie met een algemeen recht op deeltijdarbeid en gelijkstelling van de arbeidsvoorwaarden. Volgens Grunell (1997: 101) was dit 'de oogst van jaren investeren door vrouwen in de bond'. De vakbeweging kreeg bijval van de overheid, die er een ondersteuning voor haar nieuwe streven naar participatiebevordering in zag. De centrale werkgeversorganisaties moesten nu wel mee. In de loop van de jaren negentig, het eerst in de dienstverlening, realiseerden steeds meer werkgevers zich, aldus een VNO-NCW vertegenwoordiger, dat in een arbeidsmarkt die door vrouwen en moeders bevolkt wordt de 'van zorg vrijgestelde werknemer niet langer het enige belangrijke referentiepunt' kan zijn (Grunell, 1998: 17). Het vertrek van goed opgeleide vrouwen kost geld.

21. De invasie van een mannenbolwerk

In de jaren negentig heeft deeltijdarbeid verrassend snel een plaatsje in het mannenbolwerk van het arbeidsvoorwaardenoverleg veroverd (Sloep, 1996). Hier blijkt een comparatief voordeel van centrale arbeidsvoorwaardenvorming (Visser & Hemerijck, 1998): Als de centrale organisaties eenmaal de agenda bepaald hebben en het onderling eens zijn over de richting

van beleid, dan is de invloed op lokale onderhandelaars en beslissers groot. In 1993 adviseerden de centrale organisaties hun leden de rechten van deeltijders en voltijders gelijk te trekken en in beginsel, tenzij een aantoonbaar bedrijfsbelang zich daartegen verzet, deeltijdverzoeken te honoreren. Naar typisch poldergebruik trachtte men de wetgever voor te blijven. In 1996 trof de Arbeidsinspectie al in 60% van alle CAO's een deeltijdclausule aan en het aantal bedrijven met een regeling ter zake steeg in korte tijd van 23 naar 70%. Uit aanvullend onderzoek blijkt dat de kans op afwijzing van een deeltijdverzoek met tweederde afneemt als er een CAO-bepaling bestaat. De wetgever volgde met een aanpassing van het Burgerlijk Wetboek en de Ambtenarenwet, inhoudende een verbod op onderscheid in primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden op grond van arbeidsduur. Deeltijders mogen niet langer van pensioenregelingen worden uitgesloten, regelingen voor ouderschapsverlof gelden ook voor hen, evenals de wet op het minimumloon. Inmiddels liggen drie wetsvoorstellen voor een wettelijk recht op deeltijd bij de Staten-Generaal, nadat eerder het initiatiefvoorstel Rosenmöller in de Eerste Kamer sneuvelde.

22. Differentiatie van arbeidstijden

De differentiatie van de arbeidstijden kreeg in de jaren negentig vaart en gaf, net als de collectieve arbeidsduurverkortings in de jaren tachtig, een nieuwe impuls aan deeltijdarbeid. De invoering van de 38-urige werkweek tussen 1983 en 1986 was voornamelijk via collectief op te nemen verlofdagen geschied. Vanwege de overcapaciteit vonden de werkgevers dat aanvankelijk prima en werd de bedrijfstijd navenant ingekrompen. Toen de economie weer aantrok ontstonden er stuwmeren aan verlofdagen, die soms afgekocht werden. Vanaf 1991 werden in veel CAO's roostervrije dagen verruild voor een verkorte werkweek. Dit werd de trend en de verkorte werkweek maakte ruimte voor loskoppeling met de verlengde bedrijfstijd. Hierdoor werd deeltijd belangrijker als middel om de personeelsbezetting te optimaliseren. Tegenwoordig noemt bijna de helft van alle bedrijven dit als voornaamste reden van deeltijdarbeid, terwijl iets meer dan de helft de voorkeur van het personeel noemt. In nog maar een kwart van de bedrijven valt de arbeidstijd samen met de bedrijfstijd; zes jaar geleden gold dat nog voor de helft van alle bedrijven (OSA, 1996).

De verlenging van de bedrijfstijd is een autonoom proces dat wordt ingegeven door de 'just-in-time' productie, de toenemende verkeersdrukte die bedrijven en personeelsleden doet uitwijken naar vroege of late uren, de verruiming van de winkeltijden, en de internationalisering die vroegere of latere bereikbaarheid eist. Werkgevers krijgen belang bij het oprekken van de dagvensters en willen af van de toeslagen voor werken op ongebruikelijke uren. De vakbeweging is in ruil voor een kortere gemiddelde werkweek, zeggenschap over de uren waarop gewerkt en zekerheid over het inkomen bereid tot groter flexibiliteit in arbeidstijden (Passchier en Sprenger, 1997).

23. Deeltijd is gewoon geworden

In het afgelopen decennium is deeltijdarbeid in Nederland gewoon geworden, voor vrouwen. In twee van de drie bedrijven met tien medewerkers en meer komt deeltijdarbeid voor (OSA, 1996). De meeste deeltijdbanen, met uitzondering van de zeer kleine, vallen onder een CAO. Net als voltijdbanen, zijn veruit de meeste deeltijdbanen vast, afgesproken op basis van arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd, met ontslagbescherming. De meeste deeltijdwerknemers weten vooraf hoeveel en welke uren ze werken, en dat kan door de werkgever niet eenzijdig veranderd worden. Deeltijdarbeid is geen flex-werk, al is de bijdrage aan de flexibiliteit van de Nederlandse arbeidsmarkt groot.

In de marktsector bestaat ten opzichte van voltijdbanen een bruto uurloonverschil van 7% voor grote en 11% voor kleine deeltijdbanen; in de quattaire sector, waar de meeste deeltijders werken, zijn deze verschillen kleiner (STAR, 1997). Maassen van den Brink (1994) schat dat werken in deeltijd op de langere termijn een 1-3% lager rendement op onderwijs en opleiding kan betekenen. Voor carrières is de keuze voor deeltijd dikwijls een handicap. In de eerste helft van de jaren tachtig, toen de werkloosheid een dramatische omvang aannam, bleef de kwaliteit van deeltijdbanen achter en werkte deeltijdarbeid extra in het nadeel van vrouwen. In zijn onderzoek naar de kwalitatieve structuur van de werkgelegenheid tussen 1977 en 1985 vond Huijgen (1989) dat vrouwen er sterker op achteruitgegaan waren dan mannen. Zij waren naar verhouding op lagere functies terechtgekomen en zowel bij nieuwkomers als herintreedsters trad meer overscholing op. Het beeld voor de recente periode is positiever. Ondanks de sterke groei van deeltijdarbeid is de oorspronkelijke trend uit de beginjaren zeventig weer opgepakt en over de gehele periode 1971 tot 1995 neemt het gemiddeld functieniveau van vrouwen sterker toe dan dat van mannen en zijn de verschillen gehalveerd. Vrouwen 'hebben zowel in fulltime als parttime functies tussen 1985 en 1995 een duidelijke inhaalslag gemaakt' (Asselberghs, Batenburg, Huijgen & De Witte, 1998: 37). De horizontale en verticale baansegregatie van vrouwen is net als elders in Europa groot gebleven en de voornaamste factor achter de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen. Nadere analyse van de Nederlandse data levert geen aanwijzing op dat segregatie door deeltijdarbeid wordt verergerd (Rubery, 1999).

24. Geen evenwicht

Deeltijdbanen zijn in Nederland aan marginalisering ontsnapt. Daardoor werd deeltijdarbeid een aantrekkelijk optie voor veel vrouwen en sommige mannen. Deze uitkomst is niet ideaal en waarschijnlijk verre van stabiel. De verdeling van betaalde en onbetaalde arbeid tussen mannen en vrouwen is ongelijk en slechts een kleine minderheid van vrouwen is financieel zelfstandig. In 1979 verdienden vrouwen gemiddeld 16 tot 22% van het gezinsinkomen, inmiddels is dat 30 tot 35%. In 1979 was in 72% van de gehuwde paren de vrouw volledig financieel afhankelijk van haar man, in 1991 gold dit voor 48%, inmiddels voor minder dan

40%. Er is uiteraard een sterke relatie met leeftijd en levensfase. Vooral jonge vrouwen zijn in veel sterkere mate geheel of gedeeltelijk financieel zelfstandig, maar in de fase van het moederschap neemt deze afhankelijkheid toe. Overigens zijn ook niet-werkende vrouwen, dankzij de individualisering van de sociale zekerheid, financieel onafhankelijker geworden (Van Berkel & De Graaff, 1998). Gegevens over de tijdsverdeling laten zien dat in twee- en anderhalfverdienershuishoudens met jonge kinderen mannen gemiddeld 10 uur per week aan huishouden en kinderverzorging besteden en vrouwen 28 uur, terwijl mannen 18 uur meer per week aan betaald werk besteden. Maar ook hier zijn de verschillen kleiner geworden en zijn ze het geringst voor hoogopgeleide vrouwen. Ten opzichte van 1975 verrichten vrouwen vier uur minder en mannen drie uur meer aan huishoudelijke arbeid en kindverzorging (Van der Lippe, 1997).

De carrièrevrouw – zowel met als zonder kindwens – heeft het moeilijker dan haar mannelijke evenknie. Voor haar bestaat de ‘onzichtbare verzorgingsstaat’ (Wærness, 1978) van de thuismakende partner meestal niet. Dit zou kunnen verklaren waarom in stressvolle omgevingen de gehuwde mannelijke professional sneller carrière maakt dan zijn ongehuwde of alleenstaande mannelijke collega, de ongehuwde vrouwelijke professional het ongeveer even goed doet als haar ongehuwde mannelijke collega en de gehuwde carrièrevrouw vaker en eerder afhaakt (Mingeone, 1997). Carrière mannen kunnen voor steun en zorg dikwijls rekenen op de toewijding en specialisatie van hun vrouwen. Carrière vrouwen, daarentegen, bevinden zich op een pad waar ze dezelfde steun nodig hebben maar niet kunnen krijgen.

25. Hoe verder?

Volgens Plantenga (1996: 101) zijn er twee radicaal verschillende beleidsopties. De eerste is druk uitoefenen, vooral op werkgevers, om het voor vrouwen mogelijk te maken op dezelfde wijze als mannen aan het arbeidsproces deel te nemen. In haar woorden komt dit neer op het bevorderen van ‘dezelfde “zorgeloze” arbeidsmarktparticipatie als nu door mannen wordt genoten, ofschoon er geen duidelijke oplossing is voor het probleem van de combinatie van werk en verantwoordelijkheden die normaal gesproken met het leven van vrouwen zijn verbonden’. Deze keuze veronderstelt in zekere zin de collectivisering van de zorg, zoals in Zweden is gebeurd. De redenen voor zo’n beleidskeuze zouden kunnen zijn: bevordering van de arbeidsmarktparticipatie om de financiering van de sociale zekerheid en pensioenen in de volgende eeuw veilig te stellen, emancipatie en de eerder besproken normatieve aanname dat financiële zelfstandigheid moet. Pro-natalistische beleidsoverwegingen zouden net als in Zweden in de jaren dertig een collectivisering van de zorg kunnen rechtvaardigen.

In de tweede beleidskeuze worden de perspectieven omgedraaid. Vrouwen doen niet op een mannenmanier aan de arbeidsmarkt mee, maar mannen wordt verzocht op een vrouwenmanier te participeren, dus met deelname aan zorgtaken. In dit scenario ‘wordt deeltijdarbeid een positieve strategie omdat het een langzame uitholling kan betekenen van een arbeidsbestel waarin de werknemer nu juist *niet* wordt geacht zorgverplichtingen te hebben’

(Plantenga, 1993: 195). Dit is de taal van de billboards waarmee de FNV werkend Nederland toeroept: 'Hallo, ik ben je vader' en daaronder: 'denk eens aan een deeltijdbaan', of 'echte mannen laten het vuile werk niet aan anderen over' (Grunell, 1997: 1). Een volwaardige deeltijdbaan wordt in deze optie niet meer als 'minder dan voltijd' gezien maar als een positieve keuze waarin andere bindingen een kans krijgen en gerespecteerd worden.

26. Verruiming van keuzen

De verbreiding van aanvaardbare deeltijdarbeid schept voor vrouwen dezelfde verruiming van keuzemogelijkheden op de arbeidsmarkt als de algemene beschikbaarheid van de anticonceptiepil voor de keuzen ten aanzien van zwangerschap en kindertal. Maar is het ook ideaal? Deeltijdarbeid garandeert geen financiële zelfstandigheid, wel grotere zelfstandigheid, geen evenredige verdeling van betaalde en onbetaalde arbeid tussen mannen en vrouwen, wel een minder scheve verdeling, geen gelijke carrièrekansen en een zelfde rendement op genoten onderwijs voor vrouwen, wel een afnemende achterstand van vrouwen. De ruime beschikbaarheid van deeltijdbanen en het recht op deeltijdarbeid hebben geholpen de discussie aan de keukentafel te verplaatsen naar de onderhandelingsstafel van vakbonden en werkgevers en naar het kantoor van personeelszaken.

Uit de Deense, Zweedse en Noorse cijfers kunnen we opmaken dat de toename van deeltijdarbeid geen automatisch proces is maar afhangt van beleidskeuzen. In alle drie de landen neemt het percentage in deeltijd werkende vrouwen en mannen af. In Zweden en Denemarken wordt op mannen en vrouwen een beroep gedaan om terwille van de toekomst van de verzorgingsstaat meer uren te presteren. Verder wordt voltijdarbeid van vrouwen bevorderd als klassieke emancipatiedoelstelling. Met een vergelijkbare cultuurhistorische en economische rechtvaardiging voor zorgend moederschap en een vergelijkbaar tekort aan kinderopvang, lijkt de Noorse ontwikkeling meer op de Nederlandse (Ellingsaeter & Rubery, 1997). Deeltijd is in Noorwegen eveneens aan marginalisering ontsnapt, maar sinds enkele jaren is de groei eruit. Regelingen voor betaald ouderschapsverlof zijn naar internationale maatstaven zeer genereus en er wordt enige dwang op vaders uitgeoefend om er gebruik van te maken. Vooral de Noorse poging om de averechtse arbeidsmarktgevolgen van riante verlofregelingen voor vrouwen te beperken door ze voor mannen verplicht te stellen, of althans aantrekkelijker te maken, verdient aandacht.

27. We kunnen het ons permitteren

Een volledige verklaring van sociale uitkomsten omvat in het ideale geval een theoretisch gefundeerde hypothese over motivatie, ontstaan en voortbestaan (Runciman, 1999: 41). De Nederlandse deeltijdrevolutie is een product van achterstand en een voorbeeld van een padafhankelijke ontwikkeling. Als gehuwde vrouwen ruimere ervaring met voltijdbanen en net

als in België en Frankrijk meer 'insiders' rechten op de arbeidsmarkt gehad hadden, dan zou wat nu als winst schijnt als achteruitgang zijn ervaren. Zouden er meer en betere collectieve zorgvoorzieningen voor kinderen hebben bestaan, zoals in Zweden of Denemarken, dan zou deeltijdarbeid lang niet die verbreiding en verbetering hebben genoten die er in Nederland aan gegeven werd.

Er is betoogd dat ons land zich dankzij zijn welvaart heel lang een kostwinnersmodel heeft kunnen veroorloven (Plantenga, 1993). Tegenwoordig kunnen we ons dankzij de internationaal gezien zeer hoge arbeidsproductiviteit per uur best een deeltijdeconomie permitteren. Aan de verwezenlijking van het kostwinnersideaal is heel wat pressie te pas gekomen. In geen enkel ander land met een vergelijkbaar ontwikkelde economie en democratie werd zo'n sterk ontmoedigingsbeleid ten aanzien van arbeid van gehuwde vrouwen gevoerd. Juist de diepe crisis van onze op het kostwinnersprincipe gebaseerde verzorgingsstaat en zijn ingebouwde tendens om mensen inactief te laten blijven en van uitkeringen te voorzien, schiep de politieke noodzaak en uitdaging voor een reeks van hervormingen (Visser & Hemerijck, 1998). Was eerst deeltijdarbeid de overlevingsstrategie van vrouwen met kinderen, in de jaren negentig werd deeltijd de reddingsboei voor politici in hun streven naar 'werk, werk, en nog eens werk'.

Noot

Jelle Visser (1946) is hoogleraar Empirische Sociologie aan de Universiteit van Amsterdam. Dit artikel is een verkorte versie van zijn op donderdag 20 mei 1999 uitgesproken oratie.

Literatuur

- Asselberghs, K., Batenburg, R., Huijgen, F. & Witte, M. de (1998). *De kwalitatieve structuur van de werkgelegenheid in Nederland, deel IV: Bevolking in loondienst naar functieniveau in de periode 1985-1995*. Tilburg: OSA-voorplichting V44.
- Becker, G. (1976). *The economic approach to human behavior*. Chicago: University of Chicago Press.
- Berkel, R. van & Graaff, N.-D. de (1997). Women's economic dependency in the Netherlands. *British Journal of Sociology*, 48, 97-117.
- Blaug, M. (1980). *The methodology of economics. Or how economists explain*. Cambridge, Mass.: Cambridge University Press.
- Boelens, A.M.S. (1997). Meer en minder uren willen werken. *Sociaal-Economische Maandstatistiek*, 1997/11, Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Boh, K. (1989). European family life patterns. A reappraisal. In K. Boh (Ed.), *Changing patterns of European family life. A comparative analysis of 14 European countries* (pp. 265-98). Londen: Routledge.
- Bruyn-Hundt, M. (1983). *Deeltijdarbeid*. Deventer: Van Loghum Slaterus.
- Casey, B. (1983). Staatliche Massnahmen zur Förderung der Teilzeitarbeit: Erfahrungen in Belgien, Frankreich, Grossbritannien, den Niederlanden und der Bundesrepublik Deutschland. *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 16.
- CBS (1998). *Werken en leren*. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek.

- Coleman, J.S. (1990). *Foundations of social theory*. Cambridge, Mass.: The Belknap Press.
- Crone, F.J.M., Driehuis, W.J., Lutz, C.H.M. & Sanders, B.M. (1982). *Verslag van een onderzoek in het kader van het Experiment Bevordering Deeltijdarbeid*. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- Delsen, L. (1995). *Atypical employment. An international perspective: causes, consequences and policy*. Groningen: Wolters-Noordhoff.
- Duindam, V. (1997). *Zorgende vaders. Over mannen en ouderschap*. Amsterdam: Van Genneep.
- Eijl, C. van (1997). *Maandag tolereren we niets meer. Vrouwen, arbeid en vakbeweging 1945-1990*. Amsterdam: Stichting IISG/FNV-pers.
- Ellingsæter, A.L. & Rubery, J. (1997). Gender relations and the Norwegian labour market model. In J.E. Dølvik & A.H. Steen (Eds.), *Making solidarity work? The Norwegian labour market in transition* (pp. 111-54). Oslo: Scandinavian University Press.
- FNV (1981). *Een deel van het geheel. FNV-visie op deeltijdarbeid*. Amsterdam: Federatie Nederlandse Vakbeweging.
- Freeman, R.B. (1998). War of the models: Which labour market institutions for the 21st century. *Labour Economics*, 5, 1-24.
- Graaf, P. de & Vermeulen, H. (1997). Female labour-market participation in the Netherlands. Developments in the relationship between family cycle and employment. In H.-P.Blossfeld & C. Hakim (Eds.), *Between equalization and marginalization* (pp. 191-209). Oxford: Oxford University Press.
- Grift, Y.K. & Siegers, J.J. (1992). Het aanbod van arbeid door individuen en huishoudens in Nederland: Wat heeft vijftien jaar onderzoek opgeleverd? *Maandschrift Economie*, 56, 248-72.
- Groot, W. & Pott-Buter, H. (1993). Why married women's labor supply in the Netherlands has increased. *De Economist*, 141, 238-55.
- Grunell, M. (1997). *Mannen die zorgen zijn de kerels van morgen*. Utrecht: Jan van Arkel.
- Grunell, M. (1998). Werkgevers over arbeid en zorg in het toekomstig arbeidsbestel. *Tijdschrift voor arbeidsvraagstukken*, 14, 7-22.
- Hakim, C. (1995). Five feminist myths about women's employment. *The British Journal of Sociology*, 46, 429-55.
- Hakim, C. (1997). A sociological perspective on part-time work. In H.-P.Blossfeld & C. Hakim (Eds.), *Between equalization and marginalization* (pp. 57-78). Oxford: Oxford University Press.
- Hakim, C. (1998). Developing a sociology for the twenty-first century: Preference theory. *The British Journal of Sociology*, 49, 137-49.
- Haller, M. & Höllinger, F. (1995). Female employment and the change of gender roles. The conflictual relationship between participation and attitudes in international comparison. *International Sociology*, 9, 87-112.
- Hartog, J. & Theeuwes, J. (1983). De onstuitbare opkomst van de werkende gehuwde vrouw. *Economisch-Statistische Berichten*, 68, 1152-57.
- Hernes, G. (1992). We are smarter than we think. A rejoinder to Smelser. *Rationality and Society*, 4, 421-36.
- Höpfinger, F. (1997). Haushalts- und Familienstrukturen im intereuropäischen Vergleich. In S. Hadril & S. Immerfall (Eds.), *Die Westeuropäischen Gesellschaften im Vergleich* (pp. 97-138). Opladen: Leske & Budrich.
- Huygen, F. (1989). De kwalitatieve structuur van de werkgelegenheid in Nederland. Deel III: Bevolking in loondienst en functiestructuur in 1977 en 1985. Den Haag: OSA.
- Kersten, A., Rij, C. van, Saris, W. & Visser, J. (1990). *Herverdeling van betaalde arbeid. Ideaal en werkelijkheid*. Amsterdam: Universiteit van Amsterdam: PSCW/FNV2000 project.
- Klandermans, B. & Visser, J. (1995). *De vakbeweging na de welvaartsstaat*. Assen: van Gorcum.

- Knijin, T. (1990). Hij wil wel maar hij kan niet. *Psychologie en Maatschappij*, 51, 99-111.
- Komter, A. (1985). *De macht van de vanzelfsprekendheid in de relaties tussen mannen en vrouwen*. Proefschrift Rijksuniversiteit Leiden.
- Kragt, C.M. (1997). Arbeidsdeelname van jonge ouders. In: CBS, *Arbeidsdeelname van jonge ouders*. Den Haag: SDU.
- Kroft, H., Engbersen, G., Schuyt, C.J. & Waarden, F. van (1989). *Een tijd zonder werk. Een onderzoek naar de levenswereld van langdurig werklozen*. Leiden / Antwerpen: Stenfert Kroese.
- Leijnse, F. (1995). *Bevordering van deeltijdarbeid. Een verkenning van de mogelijkheden voor stimuleringsbeleid van de overheid*. Nijmegen: ITS.
- Lindenbergh, S. (1992). The method of decreasing abstraction. In J.S. Coleman & T.J. Farago (Eds.), *Rational choice. Advocacy and critique* (pp. 3-19). Newbury Park: Sage.
- Lippe, T. van der (1993). *Arbeidsverdeling tussen mannen en vrouwen*. Amsterdam: Thesis.
- Lippe, T. van der (1997). Verdeling van onbetaalde arbeid, 1975-1995. In M. Niphuis-Nell, red., *Sociale Atlas van de Vrouw*. Deel 4: veranderingen in de primaire levenssfeer. Rijswijk/Den Haag: SCP/Vuga cahier 141.
- Maassen van den Brink, H. (1994). *Labor supply, child care and marital conflict*. Amsterdam: Amsterdam University Press.
- March, J. (1998). *The pursuit of organizational intelligence*. Oxford: Blackwell.
- Mayntz, R. & Scharpf, F.W. (1995). Der Ansatz des akteurszentrierten Institutionalismus. In R. Mayntz & F.W. Scharpf, *Gesellschaftliche Selbstregulierung und politische Steuerung* (pp. 39-72). Frankfurt a/Main: Campus.
- Mingione, E. (1997). *The current crisis of intensive work regimes and the question of social exclusion in industrialized countries*. Berlin: WZB, FS I 97-105.
- Mol, P.W., Ours, J.C. van & Theeuwes, J.J.M. (1988). *Honderd jaar gehuwde vrouwen op de arbeidsmarkt*. Den Haag: OSA-werkdocument W48.
- Niphuis-Nell, M. & Beer, P. de (1997). Verdeling van arbeid en zorg. In C.S. van Praag & M. Niphuis-Nell (Red.), *Het Gezinsrapport*. Rijswijk/Den Haag: SCP/Vuga.
- OESO (1999). *Employment outlook 1998*. Parijs: Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling.
- OSA (1996). *Tendrapport: Vraag naar arbeid 1996*. Den Haag/Tilburg: OSA rapport.
- OSA (1997). *Tendrapport: Aanbod van Arbeid 1997*. Den Haag/Tilburg: OSA rapport.
- Passchier, C. & Sprenger, W. (1997). *Actieve Flexibilisering*. Amsterdam: FNV
- Plantenga, J. (1993). *Een afwijkend patroon. Honderd jaar vrouwenarbeid in Nederland en (West-) Duitsland*. Amsterdam: SUA.
- Plantenga, J. (1996). A time for working, a time for living; Structural changes in the division of labour and care. In B. Hessel, J.J. Schippers, & J.J. Siegers (red.), *Labour market inequality between men and women: Current issues in law and economics* (pp. 95-105). Amsterdam: Thesis Publishers.
- Pott-Buter, H.A. (1993). *Facts and fairy tales about female labor, family and fertility. A seven-country comparison 1850-1990*. Amsterdam: Amsterdam University Press.
- RCO (1980). *De arbeidsduur*. Den Haag: Raad van Centrale Ondernemersorganisaties.
- Romme, A.G.L. (1990). Projecting female labor supply. The relevance of social norm change. *Journal of Economic Psychology*, 11, 85-99.
- Rubery, J. (1999). *Equal opportunity and employment policy*. Genève: International Labour Office.
- Runciman, W.G. (1999). *The social animal*. London: Fontana.
- Schama, S. (1988). *The embarrassment of riches. An interpretation of Dutch culture in the golden age*. Glasgow: Fontana.

- Scharpf, F.W. (1997). *Games real actors play. Actor-centered institutionalism in policy research*. Boulder, Co.: Westview Press.
- SCP (1998). *Sociaal en cultureel rapport 1998: 25 jaar sociale verandering*. Rijswijk: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Sloep, M.J. (1996). *Het primaat van een mannenbolwerk. Emancipatie in CAO onderhandelingen*. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- Smit, J. (1981). *Er is een land waarin vrouwen willen wonen. Teksten 1967-1981*. Amsterdam: Feministische Uitgeverij Sara.
- Spaans, J. (1997). *Tussen wens en realiteit*. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- STAR (1981). *Rapport inzake werkgelegenheid en arbeidsduur*. Den Haag: Stichting van de Arbeid.
- STAR (1997). *Evaluatie van de nota inzake deeltijdarbeid en differentiatie van arbeidsduurpatronen*. Den Haag: Stichting van de Arbeid.
- Stigler, G. & Becker, G. (1977). De gustibus non est disputandum. *American Economic Review*, 67, 67-90.
- Stinchcombe, A.L. (1975). Merton's theory of social structure. In L.A. Coser (Ed.), *The idea of social structure. Papers in honor of Robert K. Merton* (pp. 11-34). New York: Harcourt Brace Jovanovich.
- Stinchcombe, A.L. (1991). The conditions of fruitfulness of theorizing about mechanisms in social science. *Philosophy of the Social Sciences*, 21, 367-88.
- Therborn, G. (1991). Cultural belonging, structural location and human action. Explanation in sociology and in social science. *Acta Sociologica*, 34, 177-91.
- Tijdens, K. (1998). *Zeggenschap over arbeidstijden*. Amsterdam: Welboom.
- Tijdens, K., Maassen van den Brink, H., Noom, M. & Groot, W. (1994). *Arbeid en zorg. Maatschappelijke effecten van strategieën van huishoudens om betaalde arbeid en zorg te combineren*. Den Haag: OSA-werkdocument W124.
- Verweij-Jonker, H. (1962). Emancipatiebewegingen. In A.N.J. den Hollander (Red.), *Drift en Koers. Een halve eeuw sociale verandering in Nederland*. Assen: van Gorcum.
- Visser, J. & Hemerijck, A.C. (1998). *Een Nederlands mirakel. Beleidsleren in de verzorgingsstaat*. Amsterdam: Amsterdam University Press.
- Waerness, K. (1978). The invisible welfare state. Women's work at home. *Acta Sociologica*, 23.