Amsterdam University Press

TIJDSCHRIFT VOOR ARBEIDSVRAAGSTUKKEN 40.3 (2024) 276-300
HTTPS://DOI.ORG/10.5117/TVA2024.3.002.LIPP

ARTIKEL

Van mankracht naar menskracht: 40 jaar genderdiversiteit op de werkvloer

Tanja van der Lippe
Universiteit Utrecht, Faculteit Sociale Wetenschappen
t.vanderlippe@uu.nl

Anne van der Put
Universiteit Utrecht, Faculteit Sociale Wetenschappen
a.c.vanderput@uu.nl

Joop Schippers
Universiteit Utrecht, Faculteit Recht, Economie, Bestuur en Organisatie
j.j.schippers@uu.nl

Emily Kruidhof
Universiteit Utrecht, Faculteit Sociale Wetenschappen
a.e.kruidhof@uu.nl

Samenvatting
In deze bijdrage staat de vooruitgang van vrouwen op de arbeidsmarkt en de werkvloer centraal sinds de oprichting van het Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken, zo'n veertig jaar geleden. De centrale vraag is of – nu vrouwen over meer sociaaleconomische hulpbronnen beschikken, omdat ze gemiddeld een hogere opleiding hebben en meer werken – dit ook betekent dat zij zichtbaarder zijn op de werkvloer of dat er nog steeds 'gender doen'-processen werkzaam zijn. Op basis van allerlei statistieken en eerder onderzoek ontvouwt zich een gemengd beeld. Qua horizontale segregatie is opvallend weinig veranderd in Nederland. Vrouwen kiezen vrouwenberoepen en mannen mannenberoepen. De verticale segregatie laat zien dat het voor vrouwen gemakkelijker is om in managementposities te komen, ook al gaat de verandering langzaam. Sinds vrouwen meer betaalde arbeid verrichten, zijn werk en privé meer met elkaar verweven. Dit leidt ertoe dat 'gender doen' nog meer aanwezig is op de werkvloer.

© Tanja van der Lippe, Anne van der Put, Joop Schippers & Emily Kruidhof
Universiteit Utrecht (utrechtnld)
IP: 154.59.125.248

Ondanks allerhande op zichzelf staande maatregelen, variërend van wisselende financieringsarrangementen rond kinderopvang, een quotum voor vrouwen in de raad van commissarissen van beursgenoteerde bedrijven, tot aan betaald geboorteverlof voor vaders, biedt de overheid geen helder kompas hoe genderverschillen op de arbeidsmarkt en in organisaties daadwerkelijk te elimineren. We besluiten met een onderzoekagenda en beleidsaanbevelingen.

Abstract

From manpower to human power: 40 years of gender diversity in the workplace

This contribution focuses on the progress of women in the labor market and the workplace since the founding of *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, about forty years ago. The central question is whether – now that women have more socio-economic resources, due to their higher education and working hours – this also means that they are more visible in the workplace or whether 'doing gender' processes are still active. Based on numerous statistics and previous research, a mixed picture appears. There has been remarkably little change in horizontal segregation in the Netherlands. Women choose women's professions and men choose men's professions. Vertical segregation shows that women enter management positions more, even though change is slow. Since women have been working more, work and private life have become intertwined, implying more 'doing gender' in the workplace. Despite a series of policy measures, ranging from financing arrangements for childcare, a quota for women on the Supervisory Board of companies listed on the stock exchange, to paid paternity leave, the government does not offer a clear compass on how to actually tackle gender differences in the labor market and in organizations. We conclude with a research agenda and policy recommendations.

Keywords: gender diversity, labor market, doing gender, horizontal and vertical segregation, work-family conflict

Inleiding

Sinds de oprichting van het *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken* veertig jaar geleden in 1985 is de participatie van vrouwen op de arbeidsmarkt bijna verdubbeld. Het is een van de grootste, misschien wel dé grootste verandering op de Nederlandse arbeidsmarkt geweest sinds 1985. In de

Universiteit Utrecht (utrechtnld)
IP: 154.59.125.248

jaren 80 en daarvoor was de vrouw vooral thuis te vinden, maar nu is zij niet meer weg te denken van de arbeidsmarkt, ook al werken vrouwen in Nederland nog vooral in deeltijdbanen. Een verandering met grote gevolgen voor arbeidsorganisaties, werk en privé, en de organisatie van de samenleving. Daar gaat deze bijdrage over. Vaker is beweerd (zie bijv. Van Doorne-Huiskes & Schippers, 2010) dat hierin grote verschillen zijn tussen laag- en hogeropgeleiden[1] en daarom besteden we daar extra aandacht aan.

Met meer vrouwen in de arbeidsmarkt, die ook meer uren werken, zou verwacht kunnen worden dat het gedrag van werknemers en leidinggevenden op de werkvloer ook is veranderd. Of dat werkelijk het geval is, is de vraag. Want de manier waarop vrouwen een plaats hebben verworven op de arbeidsmarkt is er – mede door de deeltijdcultuur – vooral een van 'aanschuiven'. Vrouwen werden in de jaren 90 nog aangeduid als de 'klapstoeltjes' van de arbeidsmarkt, maar zijn inmiddels gemiddeld hoger opgeleid dan mannen (CBS, 2022a). Behalve dat we enerzijds naar opleiding, de baan en het aantal uren werk kijken, bestuderen we anderzijds dan ook 'gender doen' ('*doing gender*'). 'Gender doen' is een wetenschappelijke term die betrekking heeft op het dagelijkse gedrag van mannen en vrouwen; wat ze doen en zeggen en hoe zij hun rol als man of vrouw invullen en benadrukken (West & Zimmerman, 1987). Vanaf de vroegste jeugd krijgen mannen en vrouwen seksespecifieke rolverwachtingen aangeleerd en hun omgeving stimuleert hen om aan zulke rolverwachtingen te voldoen. Gender is namelijk niet alleen biologisch, maar gaat ook over sociale en culturele aspecten van het man- of vrouw-zijn, dus wat de samenleving, overheid of arbeidsorganisatie van mannen of vrouwen verwacht (Acker, 1990). De onderliggende vraag in deze bijdrage is daarom: heeft het toenemen van de sociaaleconomische hulpbronnen van vrouwen en een grotere aanwezigheid op de arbeidsmarkt ertoe geleid dat zij een bepalender positie op de werkvloer hebben gekregen, of is 'gender doen' net zo goed nog aanwezig op de werkvloer, en voor wie is dat dan vooral het geval? Gegeven de verschillen in arbeidsparticipatie van laag- en hogeropgeleide vrouwen en mannen, is het nodig om hier in onze bijdrage extra aandacht aan te besteden. Bijkomende vraag is wat er in beleid binnen arbeidsorganisaties en bij de overheid op het terrein van genderdiversiteit wordt gedaan.

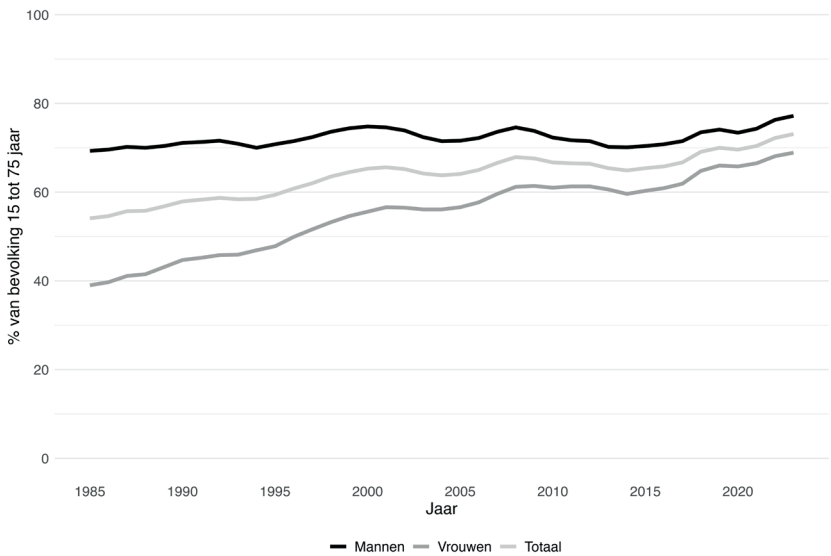
We onderzoeken in deze bijdrage eerst hoe groot de veranderingen in arbeidsparticipatie van vrouwen en hun arbeidsduur precies zijn geweest sinds 1985, ook ten opzichte van mannen, en gaan na waar de vrouwen op de arbeidsmarkt en in arbeidsorganisaties werkzaam zijn. Vervolgens ontkomen we er niet aan om vanuit de gedachte van 'gender doen' ook aandacht te geven aan de scheidslijn tussen werk en privé. Want met het toenemen

Universiteit Utrecht (utrechtnld)
IP: 154.59.125.248

van het aandeel vrouwen op de arbeidsmarkt zijn de scheidslijnen tussen werk en privé flexibeler en permeabeler geworden. Vervolgens bespreken we de stand van het beleid ten aanzien van dit vraagstuk en we besluiten de bijdrage met een onderzoekagenda en beleidsaanbevelingen.

Steeds meer vrouwen op de arbeidsmarkt sinds 1985 maar vooral in deeltijd

Werkte in 1985 39 procent van de vrouwen tussen 15 en 75 jaar betaald, in 2023 is dat gestegen tot 69 procent (zie Figuur 1).



Figuur 1: Arbeidsparticipatie in Nederland (1985-2023)
Bron: CBS, 2022b; CBS, 2024c

De groep vrouwen die op de arbeidsmarkt actief was, is sinds 1985 substantieel veranderd: terwijl het huwelijk voor die tijd een reden was om te stoppen met werken, bleven vanaf de jaren 80 vrouwen meer en meer aan het werk wanneer ze trouwden, maar stopte de helft van hen wanneer zij moeder werden (Tijdens, 2006). Vanaf de jaren 90 veranderde ook dat geleidelijk aan en bleven ook moeders vaker op de arbeidsmarkt, zij het vooral in deeltijd (waarover later meer). Inmiddels stopt nog maar 6 procent van de vrouwen met werken na de geboorte van het eerste kind (CBS, 2022a).

Universiteit Utrecht (utrechtnld)
IP: 154.59.125.248

Wel is er nog een groot verschil in arbeidsmarktparticipatie tussen laag- en hogeropgeleide vrouwen: bijna 80 procent van de hogeropgeleide vrouwen participeert op de arbeidsmarkt, tegenover 45 procent van de laagopgeleide vrouwen. Voor beide groepen is dit percentage sinds 1985 wel sterk gestegen. Door die stijging is het verschil in participatie tussen hogeropgeleide vrouwen en hogeropgeleide mannen, waarvan de participatiegraad rond de 83 procent is, inmiddels kleiner dan het verschil tussen hoger- en laagopgeleide vrouwen. Het verschil tussen laagopgeleide vrouwen en mannen is overigens groter, omdat van deze mannen 60 procent op de arbeidsmarkt participeert. Het is goed om hierbij te vermelden dat het aantal hogeropgeleiden sowieso sterk is toegenomen en het aantal laagopgeleiden cohortsbewijs is afgenomen. Er heeft dus ook een compositieverandering op de arbeidsmarkt plaatsgevonden, waardoor de participatiepatronen van mannen en vrouwen steeds meer op elkaar zijn gaan lijken.

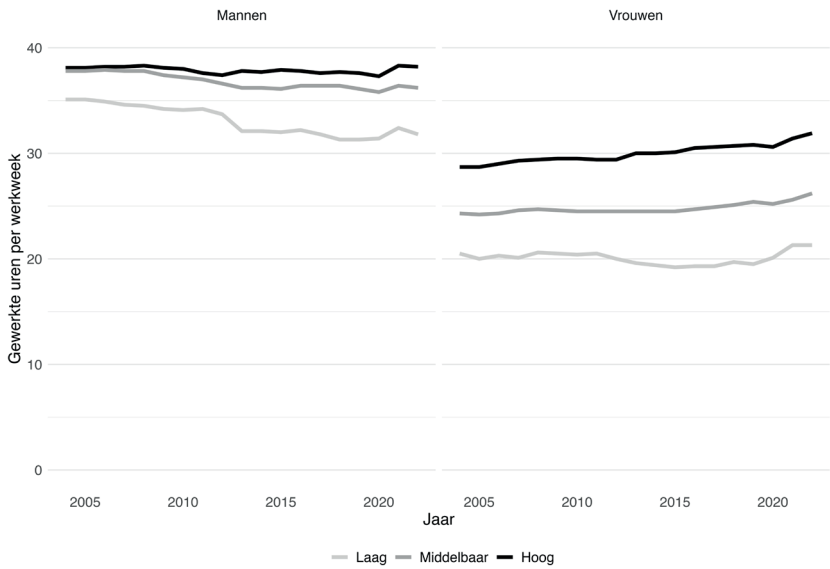
Zo snel als de arbeidsparticipatie de afgelopen veertig jaar steeg, zo langzaam ging dat met het aantal uren dat vrouwen betaald werkten. In de jaren 80 werkten vrouwen met een baan gemiddeld rond de 25 uur per week betaald en tot ongeveer 2018 is hierin weinig veranderd. De arbeidsduur is pas de laatste jaren wat meer gestegen tot aan bijna 28 uur in 2024 (CBS, 2024a; SCP, 2008). Zo zien we ook dat jongere generaties vrouwen vaak meer uren betaald werken dan oudere generaties vrouwen (CBS, 2022a). Voor mannen schommelt het in de gehele periode rond de 36 uur. Internationaal vergelijkend betekent het dat vrouwen in Nederland koploper zijn als het gaat om arbeidsparticipatie, maar ook koploper als het gaat om deeltijdwerk. Bij mannen zijn de laatste veertig jaar de arbeidsparticipatie en het aantal gewerkte uren nagenoeg constant gebleven en internationaal vergelijkend is ook veel minder veranderd.

Hoewel vrouwen niet meer stoppen met werken wanneer zij kinderen krijgen, schroeven zij wel het aantal uren dat zij werken terug. Al doen ze dat sinds 2010 wel steeds minder vaak en minder veel (CBS, 2022a). Moeders werken nu gemiddeld 27,2 uur per week, tegenover 30 uur voor vrouwen zonder kinderen. Bij mannen werken vaders met 40,7 uur per week gemiddeld juist iets meer uren dan mannen zonder kinderen, die gemiddeld 39,2 uur per week werken (CBS, 2023a). Daarnaast blijkt dat ook in het aantal gewerkte uren er verschillen bestaan tussen hoogopgeleide en laagopgeleide vrouwen.

Het betekent dus dat hoogopgeleide vrouwen vooral in grote deeltijdbanen werken en dus veel vaker economisch zelfstandig zijn dan laagopgeleide vrouwen. Zij verdienen in hun jonge jaren inmiddels vaak meer dan hun mannelijke leeftijdsgenoten (CBS, 2022a), mede omdat zij vaak sneller

Universiteit Utrecht (utrechtnld)
IP: 154.59.125.248

studeren en dus op jongere leeftijd aan hun loopbaan beginnen. Het aantal uren dat hogeropgeleide vrouwen werken, namelijk 32 uur, verschilt nog wel van hoger opgeleide mannen, die 38 uur werken (zie Figuur 2). Het verschil tussen laagopgeleide mannen en vrouwen is met respectievelijk 32 en 22 uur groter.



Figuur 2: Gemiddelde arbeidsduur naar geslacht en opleidingsniveau (2003-2021)
Bron: CBS, 2024a; CBS, 2022c

Horizontale segregatie: de glazen muur tussen beroepen van mannen en vrouwen

Horizontale segregatie gaat over de mate waarin mannen en vrouwen zich in verschillende beroepen en sectoren van de arbeidsmarkt bevinden. De Nederlandse arbeidsmarkt is in dit opzicht nog steeds sterk gesegregeerd. In de zorgsector is in 2022 ruim 80 procent van de werkenden vrouw, in het onderwijs is dat 64 procent en in de culturele en overige dienstverlening 61 procent. Daarentegen werkt in de bouwnijverheid maar 12 procent vrouwen en in de industrie 24 procent (CBS, 2023b). Twintig jaar geleden, rond 2005, waren deze percentages nagenoeg hetzelfde in de zorg, het onderwijs, en de culturele en overige dienstverlening, maar was het aandeel vrouwen in de bouw en de industrie nog lager (Portegijs et al., 2006, figuur 4.6). Dit beeld is hetzelfde als we naar de aard van de

Universiteit Utrecht (utrechtnld)
IP: 154.59.125.248

beroepen kijken (Portegijs et al., 2006, Figuur 4.7). Tabel 1 laat zien dat vrouwen vooral werkzaam zijn in zorggerelateerde en administratieve beroepen en in het basisonderwijs. Mannen zijn vaker werkzaam in de ICT, logistieke beroepen en ook administratieve beroepen, al zijn dat andere beroepen dan vrouwen die in dezelfde beroepsgroep werkzaam zijn. In de jaren 80 werkten mannen vooral in mannenberoepen, bijvoorbeeld als machinist in de bouw of als timmerman. Maar er waren wel meer vrouwen in mannenberoepen dan mannen in vrouwenberoepen (Borghans & De Grip, 2005). We gebruiken daarbij de begrippen 'vrouwenberoepen' en 'mannenberoepen' uitsluitend om aan te geven dat in die beroepen vooral vrouwen respectievelijk mannen werkzaam zijn en niet om aan te geven dat die beroepen intrinsiek geschikter zouden zijn voor vrouwen of mannen. De segregatie is overigens wel minder sterk dan vroeger en dit is meer het geval onder hoogopgeleiden dan onder laagopgeleiden (Van den Brakel, 2020).

Tabel 1: Top 10 beroepssegmenten voor mannen en vrouwen

	Mannen	Vrouwen
1.	Software- en applicatieontwikkelaars	Verzorgenden
2.	Laders, lossers en vakkenvullers	Sociaal werkers, groeps- en woonbegeleiders
3.	Transportplanners en logistiek medewerkers	Verkoopmedewerkers detailhandel
4.	Ingenieurs (geen elektrotechniek)	Leidsters kinderopvang en onderwijsassistenten
5.	Vertegenwoordigers en inkopers	Administratief medewerkers
6.	Adviseurs marketing, public relations en sales	Schoonmakers
7.	Bedrijfskundigen en organisatieadviseurs	Kelners en barpersoneel
8.	Verkoopmedewerkers detailhandel	Gespecialiseerd verpleegkundigen
9.	Technici bouwkunde en natuur	Receptionisten en telefonisten
10.	Vrachtwagenchauffeurs	Leerkrachten basisonderwijs

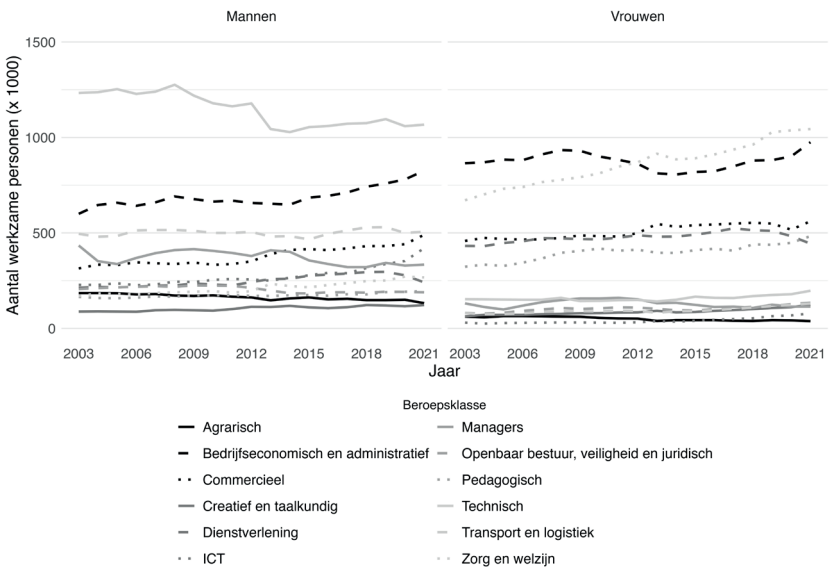
Bron: CBS, 2024b

Een andere manier om segregatie in beeld te brengen is met behulp van de Duncan-ongelijkheidsindex, die tussen 0 en 1 loopt. Het meet in dit geval de mate waarin mannen en vrouwen verschillen in hun verdeling over beroepen op de arbeidsmarkt. Bij 0 komen evenveel vrouwen als mannen in dat specifieke beroep voor. Bij 1 wordt een beroep enkel uitgevoerd door vrouwen of mannen. In een Europese vergelijking uit 2020 scoort

Universiteit Utrecht (utrechtnld)
IP: 154.59.125.248

Nederland een waarde van 0.46, vergelijkbaar met Denemarken en Zweden. Dit betekent dat de horizontale segregatie in Nederland groot is, maar minder groot dan in andere Europese landen. Griekenland heeft met 0.39 de laagste waarde op deze index, maar dat is ook het geval omdat relatief weinig vrouwen in Griekenland betaald werken en daardoor zelfs nauwelijks oververtegenwoordigd zijn in typische vrouwenberoepen. Vooral Oost-Europese landen hebben een hoge ongelijkheidsindex en zijn dan ook sterk gesegregeerd (Eurofound & European Commission Joint Research Centre, 2021). In een verdere analyse blijken vrouwen en mannen met een hogere opleiding in Nederland (en net zo goed in andere Europese landen) minder vaak te werken in gesegregeerde beroepen dan vrouwen en mannen met een lagere opleiding. Het verschil tussen jongere en oudere werkenden en tussen mensen met en zonder kinderen is veel minder groot.

Een vergelijking van de aantallen mannen en vrouwen naar beroep over de tijd (van waaruit de Duncan-index te berekenen zou zijn) laat zien dat ook over de tijd steeds meer vrouwen werkzaam zijn in de sector zorg en welzijn, en ook – zij het in mindere mate – in pedagogische beroepen, maar ook dat mannen hier in aantallen sterk achterlopen (zie Figuur 3). Zij zijn nog steeds het meest werkzaam in techniekgerelateerde beroepen, ook al is er sinds 2003 een duidelijke afname te zien.



Figuur 3: Werkzame personen naar beroepsklasse en geslacht (2003-2021)

Bron: CBS, 2022d

Universiteit Utrecht (utrechtnld)
IP: 154.59.125.248

Een volgende stap betreft de vraag welke taken mannen en vrouwen binnen dezelfde baan uitvoeren. Verschillende sociale verwachtingen ten aanzien van mannen en vrouwen, net zoals 'gender doen', hangen hiermee samen. Fana et al. (2023) laten voor Frankrijk zien dat er in mannenberoepen meer wordt gemanaged en gecoördineerd dan in vrouwenberoepen. In de laatste groep beroepen zijn de taken meer repetitief en gestandaardiseerd. Ook blijkt dat vrouwen minder coördinerende taken hebben. Dat is gedeeltelijk zo omdat zij vooral in vrouwenberoepen werken en minder autonomie ervaren. Het blijkt echter ook dat wanneer vrouwen in mannenberoepen werkzaam zijn zij meer standaard- en routinematige taken krijgen, terwijl mannen die in vrouwenberoepen werken juist nog meer managende en coördinerende taken hebben. Het is voor te stellen dat dit ook in Nederland zou worden gevonden. De *European Working Conditions Telephone Survey 2021* laat bijvoorbeeld zien dat Nederlandse vrouwen minder invloed hebben op beslissingen die invloed hebben op hun werk dan Nederlandse mannen: 58 procent van de vrouwen heeft daar vaak of altijd invloed op, tegen 73 procent van de mannen (Eurofound, 2021).

We spraken tot nog toe over vrouwenberoepen en mannenberoepen. Natuurlijk zijn er ook gender-gemengde beroepen of sectoren, zoals financiële instellingen en de zakelijke dienstverlening. De toename van het aantal vrouwen op de arbeidsmarkt over de afgelopen decennia heeft er mede toe geleid dat de groei in vrouwenberoepen enorm is geweest. Onverwacht zijn de aantallen werkende mannen en vrouwen in de gender-gemengde beroepen afgenomen en ook meer dan de mannenberoepen (Eurofound & European Commission Joint Research Centre, 2021). Vrouwen gaan naar vrouwenberoepen, mannen gaan naar vrouwen- en mannenberoepen, maar beide groepen gaan minder naar gender-gemengde beroepen. Ook blijken vrouwen heel veel minder vaak bij grote bedrijven in de marktsector te werken dan mannen.

Het is een discussie of deze gendersegregatie komt door het aanbod of de vraag op de arbeidsmarkt (Martin-Caughey, 2021). Een eerste belangrijke aanbodfactor is de opleidingsrichting die mannen en vrouwen hebben genoten. In Nederland kiezen vrouwen vaker voor een opleiding gericht op de sector zorg en welzijn, het onderwijs of dienstverlening en zijn mannen oververtegenwoordigd in technische opleidingen, ook al kiezen zowel jonge vrouwen als jonge mannen in Nederland aanzienlijk minder vaak voor een technische of STEM-opleiding (science, technology, engineering, mathematics) dan hun Europese leeftijdsgenoten. Dit laatste verandert wel iets over de tijd, maar de verandering gaat niet snel (CBS, 2023c).

Een tweede factor aan de aanbodkant is zelfselectie, wat een resultaat kan zijn van sekserolverwachtingen en 'gender doen'. Vrouwen 'kiezen'

Universiteit Utrecht (utrechtnld)
IP: 154.59.125.248

vooral voor beroepen waarin in deeltijd kan worden gewerkt en in banen waarvan de woon-werkafstand relatief gering is, met andere woorden voor een beroep en voor werk dat zich gemakkelijk leent voor de combinatie met zorg- en huishoudelijke taken. Ook blijkt 'verzorging' een belangrijk element in vrouwenberoepen en dat zijn ook de beroepen waar vrouwen vaker zelf voor kiezen (Borghans & De Grip, 2005). Het menselijk kapitaal dat in die beroepen wordt aangesproken en ontwikkeld, rendeert dan zowel in het beroep, als in de privésfeer.

Verder blijkt dat mannen vaker dan vrouwen gaan voor banen waar de verdiensten beter zijn, omdat zij vaker kostwinner zijn (CBS, 2022a). Typische vrouwenberoepen betalen vaak minder goed (Tang et al., 2022). Vrouwen maken ook vaker stereotiepe keuzes omdat zij bang zijn te worden gediscrimineerd wanneer zij op een baan in een sector solliciteren waar minder vrouwen werkzaam zijn (Reskin, 2000). Tot slot blijkt aan de aanbodkant ook het sociale netwerk van belang. Vaak verkeren vrouwen in netwerken met meer vrouwen die al vaker in een vrouwenberoep werkzaam zijn en deze keuze wordt dan gekopieerd.

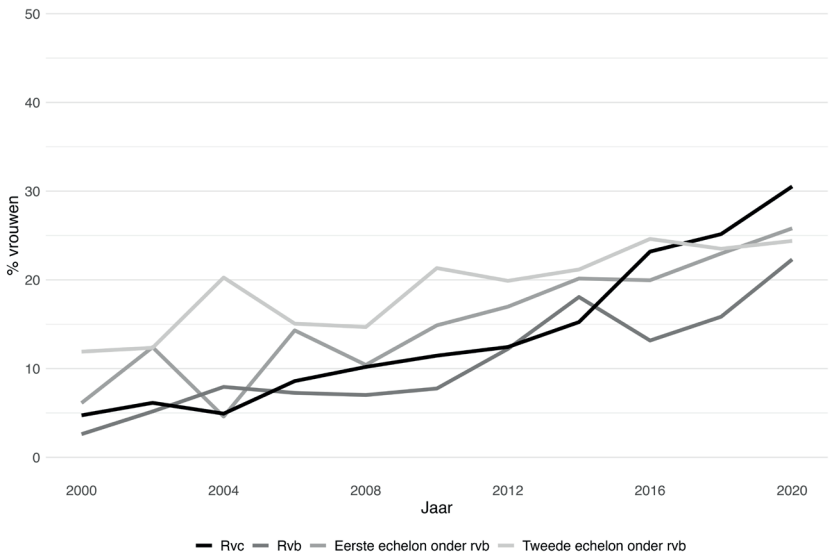
Aan de vraagkant is vooral het gedrag van de werkgever van belang. Werkgevers richten zich allereerst op opleidingsniveau en -richting in hun vacatures. Wanneer zij informeel werven rekruteren zij vaker in hun eigen netwerk (Bills et al., 2017) en omdat werkgevers en leidinggevenden vaker mannen zijn, zijn er in hun netwerk ook vaker mannen. Ook stigmatiseren werkgevers de kwaliteiten van mannen en vrouwen soms, ook onbedoeld, wanneer ze mensen zoeken voor bepaalde banen. Vrouwen zouden volgens hen beter zijn in zorgen en mannen in coördineren en analytisch denken. Zowel aan de aanbod- als aan de vraagkant spelen zowel sociaaleconomische hulpbronnen als 'gender doen' een rol.

Al met al laat dit vertoog zien dat er wat betreft horizontale segregatie nog altijd een glazen muur voor vrouwen op de arbeidsmarkt bestaat. Grosso modo werken vrouwen in andere beroepen en sectoren dan mannen en kunnen zij niet zomaar de overstap maken naar beroepen en sectoren waar vooral mannen werken, mede ingegeven door allerlei aanbod- en vraagfactoren. Ze komen elkaar dus minder tegen; er is als het ware een muur tussen de door vrouwen en de door mannen gedomineerde beroepen en sectoren. En wanneer ze wel in dezelfde baan of sector werken, voeren vrouwen en mannen genderstereotiepe taken uit. Dus ja, 'gender doen' speelt een rol in de arbeidsmarktparticipatie van vrouwen, mede ingegeven door sociaaleconomische hulpbronnen en de werk-privésituatie. Voordat we daar verder op ingaan, bespreken we eerst hoe het op dit moment met de verticale segregatie in Nederland is gesteld.

Universiteit Utrecht (utrechtnld)
IP: 154.59.125.248

Verticale segregatie: het glazen plafond is er nog steeds

Aan de top van het bedrijfsleven is het aandeel vrouwen sinds het begin van deze eeuw meer dan verdubbeld, getuige Figuur 4. Dit is zowel het geval in de raden van bestuur, raden van commissarissen, maar ook de lagen daar precies onder. Dit klinkt mooi, maar de waarheid gebiedt te zeggen dat bijna alle cijfers in 2000 onder de 10 procent waren. We kwamen dus van ver. Ondanks het feit dat de positie van Nederland internationaal gezien wel wat is veranderd, is het aandeel vrouwelijke managers in organisaties in Nederland nog steeds niet hoog: zo is in de Verenigde Staten 41 procent van alle managers vrouw en in Nederland 28 procent (OECD, 2023).



Figuur 4: Vrouwen in de (sub)top (2000-2020)
Bron: SCP, 2022

Hoewel in een aantal sectoren het aandeel vrouwen in topfuncties stijgt, blijven mannen in de meerderheid en is er onder de 6000 grootste vennootschappen in Nederland nog steeds ongeveer 40 procent die geen enkele vrouw in hun raad van commissarissen heeft en in ruim 60 procent van de gevallen is er geen vrouw in de raad van bestuur (SER, 2024).

De ondervertegenwoordiging van vrouwen in topfuncties heeft vooral te maken met het feit dat vrouwen hoofzakelijk in deeltijd werken. Daarnaast speelt het vaker overwerken door mannen een belangrijke rol bij de

Universiteit Utrecht (utrechtnld)
IP: 154.59.125.248

doorstroom naar topfuncties. Wel blijken maatregelen als diversiteitsbeleid en commitment van de top effectief om vrouwen naar de top te laten doorstromen (Merens, 2022). Juist voor topfuncties in raden van bestuur, raden van commissarissen en raden van toezicht speelt bovendien dat er jaarlijks maar een enkele zetel vrijkomt en veranderingen slechts in kleine stappen kunnen worden gerealiseerd.

Maakt het uit voor de werkvloer wanneer er meer vrouwen in leidinggevende posities zijn? Dat hangt mede af van hun leiderschapsstijl. Die stijl is onder te verdelen in een intrapersoonlijke dimensie, een interpersoonlijke dimensie en een teamdimensie (Powell, 1999). Er zijn daarbij duidelijk verschillende masculiene en feminiene leiderschapsstijlen. Bij een masculiene leiderschapsstijl richt de intrapersoonlijke dimensie zich op autonomie ('*me first*') en de feminiene stijl op relaties ('*team first*'). Een masculiene interpersoonlijke stijl richt zich op competitie en een feminiene interpersoonlijke stijl op samenwerking. Bij de masculiene stijl is de teamdimensie gericht op hiërarchie ('doe het werk') en de feminiene stijl op collegialiteit ('hoe doen we het werk'). Het is overigens niet per se gezegd dat een man altijd een masculiene stijl zal hanteren en een vrouw een feminiene stijl, maar de kans dat deze verdeling vaker voorkomt, blijkt wel aanwezig.

Zijn er gevolgen voor de organisatie wanneer meer vrouwen managementfuncties bekleden? Het betekent niet meteen dat de positie van andere vrouwen in de organisatie beter is geworden, bijvoorbeeld dat het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen is afgenomen (Van Hek & Van der Lippe, 2019, 2022). In die zin zijn vrouwelijke leiders meer radertjes in het systeem dan de voorbereiders van verandering (*change agents*). Dit lijkt erop te duiden dat ook bij vrouwelijke leidinggevenden 'gender doen' een rol speelt in hun gedrag, mede ingegeven door de cultuur en structuur binnen de organisatie. Maar het is ook mogelijk dat vrouwelijke leidinggevenden gendergelijkheid afwijzen. Vrouwen die leidinggeven, accepteren de status quo van een organisatie en hebben misschien al een lange weg afgelegd om in de organisatie zo ver te komen. Ze onderschrijven en legitimeren daarom wellicht bestaande genderstereotypen en zijn de zogeheten '*queen bees*' (Derks et al., 2016). Eenmaal op topposities beland, is het reduceren van genderongelijkheid, bijvoorbeeld wat betreft beloning, niet langer een prioriteit. Leidinggevende vrouwen willen niet vaker dan mannen optreden als 'veranderaars', ongeacht of dit ook kan.

Qua beloning is er dus geen verschil wanneer er in een organisatie meer vrouwelijke leidinggevenden aanwezig zijn, maar dit is wel het geval voor de aanwezigheid van een familievriendelijke cultuur (Van der Lippe et al., 2022). In negen Europese landen, waaronder Nederland, werd gevonden dat

Universiteit Utrecht (utrechtnld)
IP: 154.59.125.248

er volgens werknemers een familievriendelijkere cultuur aanwezig is onder vrouwelijke managers en het combineren van werk en privé in die gevallen gemakkelijker is. Ook wordt er door werknemers met een vrouwelijke manager minder overgewerkt. Daarnaast speelde ook de leiderschapscultuur een rol. Werknemers van wie de leidinggevende een feminiene leiderschapsstijl hanteerde, ervaarden een familievriendelijkere cultuur: leidinggevenden tonen meer begrip wanneer werknemers de familie voorrang moeten geven en worden meer door het hogere management gestimuleerd hier sensitief voor te zijn. Ook wanneer leiders zowel feminien als masculien zijn, is er een familievriendelijkere cultuur op het werk. Enkel bij een masculiene stijl is het andersom: managers die hoog scoren op masculiniteit, scoren lager op de aanwezigheid van een familievriendelijke cultuur in de organisatie. Wel is er iets interessants aan de hand. Want bij het meten van de familievriendelijke cultuur valt op dat mannelijke managers zichzelf gunstiger inschatten dan vrouwelijke managers doen. Maar wanneer het personeel hierover wordt bevraagd, scoren juist de vrouwelijke managers beter op de aanwezigheid van een familievriendelijke cultuur. Het lijkt er dan ook op dat vrouwelijke leidinggevenden toch veranderaars zijn voor een 'zachte' uitkomst, zoals een familievriendelijke cultuur (Van der Lippe et al., 2022). Het is wederom een indicator van het bestaan van 'gender doen' binnen arbeidsorganisaties.

Privésfeer is het werk binnengeslopen

Ook al gaat deze bijdrage over het werk en de werkvloer, met de intrede van de vrouw in het arbeidsproces kunnen we niet om het feit heen dat de privésfeer ook het werk is binnengeslopen. Waar voorheen mannelijke werknemers werden gezien als ideale werkers, die zich volledig op hun werk konden focussen, omdat hun vrouw thuis het huishouden draaiende hield en zorgde dat het eten op tafel stond zodra zij thuiskwamen (Kelly et al., 2010), is met de toegenomen toetreding van vrouwen op de arbeidsmarkt een strikte scheiding tussen deze sferen niet langer vanzelfsprekend. Het zijn de vrouwen die vaak eerder naar huis moeten om de kinderen op te halen van de kinderopvang en die worden gebeld wanneer de kinderen ziek zijn. Zij werken immers toch vaak in deeltijd (CBS, 2022a; Portegijs, 2022) en schikken hun werkuren naar die van hun partner en school- of opvangtijden (Portegijs, 2018). Het helpt hierbij niet dat ook in de kinderopvang grote tekorten zijn, waardoor ouders soms niet het aantal gewenste uren opvang voor hun kinderen kunnen afnemen en daardoor noodgedwongen thuisblijven.

Universiteit Utrecht (utrechtnld)
IP: 154.59.125.248

Naast sociaaleconomische hulpbronnen speelt ook 'gender doen' nog steeds een rol. In Nederland heerst sterk de norm dat vrouwen met jonge kinderen niet meer dan drie dagen horen te werken, om genoeg tijd te hebben om voor de kinderen te zorgen. Maar ook voor vrouwen zonder jonge kinderen vindt meer dan de helft van de Nederlanders het beter dat zij in deeltijd werken. Voor mannen is het juist de norm dat zij voltijds moeten werken om hun gezin te onderhouden (CBS, 2022a). Daarnaast voelen moeders zich ook schuldiger dan vaders wanneer zij hun werk voorrang geven boven hun privéleven (Aarntzen et al., 2022). Daarbij komt dat Nederlanders vinden dat het niet goed is om kinderen meer dan twee of drie dagen per week naar de kinderopvang te brengen. Hoogopgeleide mannen en vrouwen vinden het uitbesteden van de zorg voor kinderen aan derden overigens minder vaak een probleem dan laagopgeleiden (CBS, 2022a). Hogeropgeleide vrouwen eisen wel steeds vaker dat hun partner ook een deel van de zorgtaken en de opvoeding van kinderen op zich neemt.

Lange tijd dachten werkgevers dat zij met het aanbieden van deeltijdbanen vrouwen genoeg ondersteunden om werk en privé te combineren. En deeltijd won aan populariteit en legitimiteit met de wettelijke bescherming van deeltijdwerkers eind jaren 90 (Van Doorne-Huiskes & Schippers, 2010). Inmiddels wordt deeltijdwerk voor vrouwen door alle actoren als vanzelfsprekend gezien: door vrouwen zelf, hun sociale omgeving en de werkgever. Zo wordt het werken in deeltijd door vrouwen niet langer gezien als het verlies van hun talent (Van der Lippe, 2022).

Er wordt echter nog steeds niet altijd nagedacht hoe het vrouwelijk talent het best kan worden benut. Zo bieden bijvoorbeeld werkgevers in de thuiszorg kleine contracten aan, deels omdat de steunkousen bijvoorbeeld aan het begin van de dag aangetrokken en aan het eind van de dag uitgetrokken moeten worden. Maar er wordt ook weinig nagedacht over het aanbieden van grotere contracten. Dit is vaak vanuit de gedachte dat werkgevers op deze manier (vooral vrouwelijke) werknemers helpen werk en privé te combineren. Ook wordt in sectoren met veel vrouwen nauwelijks gesproken over gewerkte uren. In de zorg bijvoorbeeld gebeurt dit met 42 procent van de werknemers en in de kinderopvang heeft slechts 19 procent een gesprek met hun leidinggevende over de contractomvang (Het Potentieel Pakken, 2020; Hoevenagel & De Rooij, 2022).

Een andere manier waarop de privésfeer het werk binnensloop is door de toename in allerlei regelingen die de combinatie tussen betaald werk en werk thuis vergemakkelijken, zoals ouderschapsverlof en de mogelijkheid tot thuiswerken. Zo is het geboorteverlof langzaam uitgebreid: van de twee dagen die mannen vroeger kregen voor de geboorte en de aangifte van de

Universiteit Utrecht (utrechtnld)
IP: 154.59.125.248

baby, naar vijf dagen in 2019, en met vijf weken aanvullend geboorteverlof nu dat voor 70 procent betaald wordt. Daarbovenop komen nog negen weken betaald ouderschapsverlof voor beide ouders. Het idee is dat hierdoor ook vaders betrokkener kunnen zijn bij de zorg voor hun pasgeboren kind en op termijn vaders betrokken blijven. Door een gelijkere verdeling van het onbetaald werk worden vrouwen in staat gesteld om meer uren te (blijven) werken (Van der Lippe & Liefbroer, 2021). Voor mannen heeft de privésituatie dan ook meer invloed op hun werk gekregen, doordat zij langer uit het arbeidsproces zijn wanneer ze een kind krijgen. Hoogopgeleide ouders maken daarnaast ook vaker gebruik van aanvullend geboorteverlof dan laagopgeleiden. Dit is begrijpelijk aangezien de meest genoemde reden om geen gebruik van de extra verlofregelingen te maken is dat het inkomen niet kan worden gemist (Rossing & Visee, 2022).

Een laatste bijdrage aan de vervagende grenzen tussen werk en privé vormt het toegenomen thuiswerken. In het buitenland werd thuiswerken vanwege het groeiende aantal tweeverdieners al in de jaren 70 en 80 geïntroduceerd als kostenbesparende manier om de prestaties van werknemers te vergroten en de werk-privébalans te verbeteren. Het initiatief kreeg zelfs institutionele steun: zowel het Amerikaanse Congres, als de Europese Unie stemden in met wetgeving die thuiswerken faciliteerde. In Nederland gebeurde dit daarna ook. Voortaan werden thuiswerkende werknemers beschermd en kregen ze dezelfde rechten als andere werknemers. Thuiswerken nam – noodgedwongen – een enorme vlucht tijdens de COVID-19-pandemie en is inmiddels volledig geïnstitutionaliseerd in het Nederlandse landschap. In 2000 werkten mensen thuis omdat het werk niet af was. Nu werken mensen hele werkdagen thuis, omdat ze dankzij de technologie overal kunnen werken en omdat de werkgever het faciliteert. Of omdat ze zzp'er zijn.

Thuiswerken betekent voor bedrijven dat het aantal werkplekken op kantoor vermindert, wat voor hen goedkoper is. Daarnaast gaat thuiswerken voor werkgevers gepaard met minder reiskosten, kosten voor elektriciteit en allerlei andere overheadkosten die komen kijken bij het onderhoud van kantoren. Hoewel mannen (52 procent) en vrouwen (51 procent) ongeveer even vaak thuiswerken (CBS, 2024d), zijn de gevolgen wel anders. Door thuiswerken lopen werk en privé meer door elkaar, met als gevolg een minder goede werk-privébalans. Onderzoek laat zien dat wanneer vrouwen gaan thuiswerken ze meer gaan zorgen en wanneer mannen thuiswerken ze meer betaald werk verrichten (Van der Lippe & Lippenyi, 2020). Het is een typische 'gender doen'-reactie: vrouwen zien de rommel die thuis ligt en omdat zij toch thuiswerken, ruimen ze dat even op. Dat komt mede door de genderspecifieke verdeling van taken en vrouwen vinden het daarom

Universiteit Utrecht (utrechtnld)
IP: 154.59.125.248

lastiger om thuiswerken en hun privéleven te balanceren, wat leidt tot meer tijdsdruk voor vrouwen (Craig & Churchill, 2021).

Beleid

De voorafgaande paragrafen laten zien dat er de afgelopen veertig jaar sprake is van een stevige opmars van vrouwen op de Nederlandse arbeidsmarkt. Is die opmars nu (mede) de verdienste van succesvol overheidsbeleid of – bescheidener geformuleerd – ondersteund door maatregelen die vrouwen hebben gestimuleerd om zich op de arbeidsmarkt te ontplooien? Of heeft de opmars plaatsgevonden, ondanks het door de overheid gevoerde beleid?

Zoals Van Doorne-Huiskes et al. (2017) hebben laten zien, is er sinds de start van het emancipatiebeleid in Nederland rond 1975 bij gebrek aan politieke consensus nauwelijks sprake (geweest) van een coherent en consistent beleid. Het beleid had vaak een hapsnap-karakter en maatregelen die door het ene coalitiekabinet waren ingevoerd, werden door een volgende coalitie afgezwakt, of door andere maatregelen de facto ondergraven. Van de verschillende poten van het emancipatiebeleid springt het beleid ten aanzien van vrouwen en werk er in die zin gunstig uit dat het bevorderen van de arbeidsparticipatie van vrouwen in elk geval qua doelstelling wél een constante was in het *arbeidsmarkt*beleid, zelfs al spoorden de concrete maatregelen (of het uitblijven daarvan) daar niet altijd mee. Ook het onderliggende *onderwijs*beleid dat zich er zeker sinds de jaren 70 nadrukkelijk op richt alle jongeren, los van hun gender (al heette dat toen zo nog niet), zo veel mogelijk in staat te stellen hun talenten te ontwikkelen en ontplooien, heeft consequent en consistent bijgedragen aan de verbetering van de startpositie van vrouwen. Jonge vrouwen verzamelen in de eerste decennia van hun leven steeds meer menselijk kapitaal en dat alleen al vormt een enorme stimulans om op de arbeidsmarkt actief te worden én te blijven. Jonge generaties vrouwen beschikken inmiddels over meer menselijk kapitaal (hoger opleidingsniveau) dan hun mannelijke leeftijdsgenoten.

Kijken we over de tijd naar het arbeidsmarktgerelateerde emancipatie- en genderbeleid dan kunnen we globaal drie fasen onderscheiden. In de eerste fase – samenvallend met de groei van het aantal moeders op de arbeidsmarkt – stond vooral de gelijke behandeling van voltijdwerk en deeltijdwerk centraal. De tweede fase (globaal eind jaren 90 en het eerste decennium van de 21e eeuw) stond vooral in het teken van maatregelen die de combinatie van betaald werk op de arbeidsmarkt en onbetaalde zorg- en huishoudelijke taken moesten faciliteren. Het ging daarbij onder andere

Universiteit Utrecht (utrechtnld)
IP: 154.59.125.248

om fiscale faciliteiten, verlofregelingen en een eindeloze discussie over de vormgeving van de kinderopvang in Nederland. Hoewel het beleid ook daarna af en toe nog nieuwe maatregelen omvat die betrekking hebben op de combinatie van werken en zorgen, lijkt zich in het tweede decennium van de 21e eeuw een derde fase af te tekenen en verschuift de focus in de richting van vrouwen in hoge(re) posities, zowel in het bedrijfsleven als in de publieke sector (zoals het onderwijs).

Zoomen we in op de verschillende afzonderlijke maatregelen dan zien we dat die vaak een compromiskarakter dragen dat enerzijds past bij het gebrek aan politieke consensus en anderzijds aansluit bij de polderoplossingen die een groot deel van het Nederlandse sociaaleconomisch beleid kenmerken. Wel verlof, maar vooral niet te veel. Als betaald, dan slechts gedeeltelijk. Wel kinderopvang, maar niet te ruim, et cetera. Wie het kritisch wil formuleren, concludeert al snel dat telkens opnieuw gepoogd wordt alle kolen en geiten te sparen. Wie het poldermodel hoog in het vaandel heeft, spreekt van een evenwichtige aanpak die recht doet aan de positie van alle betrokkenen. De Wet ingroeiquotum en streefcijfers vormt daarvan een treffend voorbeeld. Volgens de wet die in 2022 van kracht is geworden, moet de raad van commissarissen van beursgenoteerde ondernemingen voor ten minste een derde uit vrouwen en ten minste een derde uit mannen (gaan) bestaan. Alle (overige) grote vennootschappen zijn verplicht 'passende' en 'ambitieuze' streefcijfers op te stellen voor de man-vrouwverhouding in de rvc, het bestuur (rvb) en de subtop en een plan van aanpak te maken. Critici van de trage ontwikkeling richting meer gendergelijkheid bepleit(t)en een bredere werking van het quotum, zowel richting raden van bestuur, als richting de bredere groep van ongeveer 6000 grote vennootschappen in Nederland. Wie meer begrip heeft voor het polderkarakter van de wet, prijst de (eerste) stappen die gezet zijn en telt als zegening dat er een compromis kon worden gesloten over het feit dat de 'buitenwereld' c.q. de politiek zich überhaupt bemoeit met de samenstelling van een bestuursorgaan van private ondernemingen.

Een ander punt van kritiek op verschillende maatregelen betreft het feit dat vrouwen vaak zelf in actie moeten komen om hun recht(en) tot gelding te brengen. Dat is bijvoorbeeld het geval waar het gaat om gelijke behandeling en waar het gaat om zwangerschapsdiscriminatie. Vrouwen kunnen een klacht indienen – niet voor iedereen een voor de hand liggende actie. Maar zij kunnen er niet op voorhand van uitgaan dat hun werkgever zich aan de wet zal houden en de overheid zelfstandig en proactief toeziet op de naleving van de wet.

Universiteit Utrecht (utrechtnld)
IP: 154.59.125.248

Al met al is er al die jaren na de start van het emancipatiebeleid sprake van een lappendeken aan maatregelen die weinig consistentie laten zien. Zelf zorgen en verlof opnemen wordt een beetje ondersteund, maar uitbesteden in combinatie met betaalde opvang van kinderen ook. Voor het uitbesteden van huishoudelijke taken zijn de regels rond werkgeverschap wat opgerekt, maar een regeling die de sector werkelijk ordent en stimuleert, ontbreekt. Dat bevordert dat burgers/werknemers gaan shoppen en hun gedrag afstemmen op het bestaande pakket van maatregelen en dat gedrag weer aanpassen als er veranderingen in dat pakket optreden. Daarmee weten noch werknemers noch hun werkgevers waar ze op de lange termijn aan toe zijn. Bovendien bestaat het risico dat hogeropgeleiden beter hun weg weten te vinden in het geheel aan regels en voorzieningen dan laagopgeleiden die de beleidsmatige ondersteuning vaak juist zo goed zouden kunnen gebruiken.

Onderzoekagenda

Bovenstaande analyse naar veertig jaar genderdiversiteit op de werkvloer roept nieuwe onderzoeksvragen op en daarom besteden we tot slot graag aandacht aan een onderzoekagenda. De eerste vraag die onderzoek verdient, gaat uiteraard over de 'nieuwe' scheidslijnen op de arbeidsmarkt en in de samenleving. Wat is de arbeidsmarktpositie van laagopgeleide mannen en vrouwen in vergelijking tot hogeropgeleide mannen en vrouwen? We weten eigenlijk nog onvoldoende hoe groot de verschillen zijn en ook welke kwesties hier nu precies spelen. Is het bij laagopgeleide mannen en jongens bijvoorbeeld zo dat het huidige onderwijs minder op hen aansluit, zoals in bijvoorbeeld de Verenigde Staten is gevonden (Reeves, 2023)? Hoe verklaren we de verschillen tussen laagopgeleiden met en zonder migratieachtergrond op de arbeidsmarkt? Waarom wordt er door organisaties minder geïnvesteerd in arrangementen om werk en privé te combineren voor laagopgeleiden dan hoogopgeleiden (Van der Lippe et al., 2024)? Maar een andere interessante vraag is hoe de positie van laagopgeleide vrouwen zich verhoudt tot die van die van laagopgeleide mannen wanneer zij in een relatie zijn. Hoe hangen afhankelijkheden binnen de relatie samen met hun positie op de arbeidsmarkt? Het denken vanuit een intersectioneel perspectief bij deze vragen is daarbij behulpzaam. Mensen ondervinden privileges of juist discriminatie en achterstelling op grond van een veelvoud van factoren en het is goed om die factoren in interactie met elkaar te bestuderen. Daarbij is het vervolgens belangrijk te bezien in hoeverre overheidsbeleid hierbij een rol kan spelen.

Een tweede kwestie heeft betrekking op de horizontale segregatie op de arbeidsmarkt die nog steeds op de Nederlandse arbeidsmarkt aanwezig is.

Universiteit Utrecht (utrechtnld)
IP: 154.59.125.248

Bij het in kaart brengen van die segregatie valt op dat er in Nederland vooral aandacht is voor verticale segregatie, maar veel minder voor de verdeling van mannen en vrouwen over beroepen en sectoren, laat staan dat er is nagedacht hoe dit kan worden veranderd. We roepen daarom op om dit systeem van segregatie van mannen en vrouwen over beroepen en sectoren in kaart te brengen en te analyseren waar de wissels in het leven van jongens en meisjes en van jonge mannen en vrouwen worden gezet voor de keuze voor bepaalde beroepen en sectoren en welke interventies mogelijk zijn om dat te veranderen. Een interessante exercitie daarbij is om na te gaan hoe taken van mannen en vrouwen in dezelfde functies van elkaar verschillen.

Een derde onderzoeksvraag richt zich op de verticale segregatie binnen organisaties. Zoals we in deze bijdrage hebben laten zien, bestaat het glazen plafond nog steeds, hoewel recente beleidsontwikkelingen dat proberen te slechten. Er is al een en ander bekend over de gevolgen van meer vrouwelijke leiders, maar hoe kunnen we ervoor zorgen dat ook managementtaken gelijk verdeeld worden tussen mannen en vrouwen? En welke stijl, de feminiene of de masculiene leidinggevende stijl, past anno 2024 en daarna het beste op de werkvloer?

Een vierde richting voor onderzoek is die van 'gender doen' in organisaties. We lieten zien dat op de werkvloer anno 2024 het nog vaak gaat over gender-impliciet gedrag, zowel van werkgevers als van werkenden. Er ligt hier al een ruime en mooie onderzoekstraditie (Benschop & Van den Brink, 2018), maar gegeven dat we ook nog veel niet weten, is ons pleidooi om hier verder aandacht aan te besteden. Juist ook in interactie met sociaaleconomische hulpbronnen. Het zou daarbij mogelijk helpen om de parallel te onderzoeken die we zien in de thuissituatie. Daar gaat het vaak over de moeder als poortwachter van het gezin, of de hoge standaarden die zij heeft over de zorg voor de kinderen en het schoonmaken van het huis. Op welke manier nemen vrouwen en mannen dit mee naar het werk, en hoe denken leden van hun sociale netwerken op het werk maar ook thuis hierover? Ook kunnen we hier mogelijk leren van zogeheten contra-situaties (Jaspers et al., 2022). Impliciet richtte deze bijdrage zich vooral op heteroseksuele mannen en vrouwen. Maar wat zouden we leren van onderzoek onder een diversere groep, van niet heteroseksuele mannen en vrouwen; zijn hun seksespecifieke normen dezelfde en 'doen zij ook gender'? Contra-situaties maken het mogelijk genderspecifieke normen en economische motieven uit elkaar te halen, wat in onderzoek naar heteroseksuele mannen en vrouwen niet mogelijk is. Zo zouden we bijvoorbeeld beter kunnen ontrafelen of het economische motieven zijn waarom vrouwen in deeltijd werken of toch meer normatieve of andere motieven.

Universiteit Utrecht (utrechtnld)
IP: 154.59.125.248

Deze bijdrage ging vooral over Nederland, maar als onderzoekers zijn wij ervan overtuigd dat we door naar andere landen te kijken veel over Nederland kunnen leren. Een voorbeeld is het deeltijdwerken en de aanname dat vrouwen zelf in deeltijd willen werken. Nee, het is niet per se zo dat vrouwen in deeltijd werken omdat zij dat zelf willen, want gaan we één grens over richting België, dan zien we dat daar het deeltijdpercentage veel lager is. De omstandigheden, zoals beleid en normen, zijn anders tussen de twee landen, en dat beïnvloedt de verschillende keuzes die Belgische en Nederlandse vrouwen maken. Onze vijfde onderzoeksvraag is daarom een pleidooi voor internationaal vergelijkend onderzoek en samenwerking met collega's internationaal, want ook van hen kunnen we veel leren.

Onze zesde onderzoeksvraag vraagt om meer aandacht voor de krappe arbeidsmarkt in relatie tot de posities die mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt en werkvloer innemen. De tekorten zullen de komende jaren in de hele economie oplopen, maar zeker ook in het onderwijs en in zorg en welzijn. Juist dit zijn sectoren waarin veel vrouwen werkzaam zijn. Wat gaat dit voor consequenties hebben voor werkdruk en duurzame inzetbaarheid? Tegelijkertijd weten we dat juist in deze sectoren het aantal deeltijders groot is. Een van de opties is hier te onderzoeken hoe vrouwen zijn te bewegen om meer uren te werken, bijvoorbeeld hoe werkgevers hier succesvol vorm aan kunnen geven, welke rol overheidsbeleid speelt en hoe gendernormen over zorgen en werken in de maatschappij veranderd kunnen worden. Een andere richting is te onderzoeken in vooral de zorgsector of een ander perspectief op zorg mogelijk is. Wanneer er straks te weinig werkenden zijn in de zorg, terwijl de vraag alleen maar verder toeneemt, is het zaak te komen met creatieve oplossingen, bijvoorbeeld rond de inzet van technologie en deze verder uit werken (WRR, 2021).

Om dit werkelijk allemaal goed te onderzoeken, hebben we tot slot ook een methodische vraag. Vaak hebben we als onderzoekers maar de mogelijkheid om in één keer de structuur en cultuur van een organisatie te analyseren. Maar er is veel meer aandacht nodig voor de processen op de werkvloer en dat houdt automatisch in dat we langer in organisaties moeten zijn, om met een longitudinale aanpak processen binnen de organisaties te ontrafelen. Niet op één manier, dus niet alleen met surveys, interviews, experimenten of observaties, maar op alle mogelijke manieren, en niet bij één actor als de werknemer, de collega, de manager of de werkgever, maar alle actoren binnen en buiten de organisatie. Internationaal gezien zou het mooi zijn om in multinationals, bij vestigingen in verschillende landen onderzoek te doen: de organisatie is daar namelijk steeds dezelfde, maar verschillend ingekleurd door de specifieke culturele en institutionele context. Op deze

Universiteit Utrecht (utrechtnld)
IP: 154.59.125.248

manier kunnen we diepere inzichten vergaren in genderdiversiteit op de werkvloer die leiden tot oplossingen die bijdragen aan gendergelijkheid.

Conclusie

In deze bijdrage stond de vooruitgang van vrouwen op de arbeidsmarkt en de werkvloer centraal sinds de oprichting van het *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, zo'n veertig jaar geleden. Ja, kunnen wij concluderen: er is een duidelijke vooruitgang geweest in arbeidsparticipatie en uren van vrouwen op de Nederlandse arbeidsmarkt.

Onze centrale vraag was of – nu vrouwen meer sociaaleconomische hulpbronnen hebben, omdat ze een hogere opleiding hebben en meer werken – dit ook betekent dat zij zichtbaarder zijn op de werkvloer of dat er toch altijd ook nog 'gender doen'-processen werkzaam zijn. Laten we met het positieve nieuws beginnen. Het is de afgelopen veertig jaar gemakkelijker geworden voor vrouwen om in managementposities te komen, ook al gaat de verandering langzaam. Daarmee is dus in ieder geval één aspect van 'gender doen' doorbroken, namelijk dat leidinggeven niet bij vrouwen zou passen. Maar wel moesten we constateren dat ze in hun leidinggevende activiteiten vaker een feminiene stijl aanwenden, een stijl waar zorgen voor de ander duidelijk in aanwezig is. Wat horizontale segregatie betreft kunnen we kort zijn: het is opvallend hoe weinig hierin de afgelopen jaren is veranderd in Nederland. Vrouwen kiezen vrouwenberoepen en mannen mannenberoepen. 'Gender doen' is hier aan de orde van de dag, en de glazen muur is nog steeds een feit. Dat werk en privé meer door elkaar zijn gaan lopen sinds vrouwen de arbeidsmarkt hebben betreden, impliceert dat 'gender doen' nog meer aanwezig is op de werkvloer. Ondanks een reeks losse maatregelen, variërend van wisselende financieringsarrangementen rond de kinderopvang, een quotum voor vrouwen in de raad van commissarissen van beursgenoteerde bedrijven, tot aan betaald geboorteverlof voor vaders, biedt de overheid geen helder kompas hoe genderverschillen op de arbeidsmarkt en in organisaties daadwerkelijk te elimineren.

Desondanks zijn we optimistisch gestemd op basis van de eigen kracht van (steeds beter opgeleide) vrouwen die (ondersteund door welgezinde mannen) al zoveel verandering tot stand hebben gebracht en verwachten we dat de komende veertig jaar deze veranderingen zullen doorzetten. Een en ander zal vergemakkelijkt worden wanneer er aanpalend beleid aanwezig is en de krapte op de arbeidsmarkt aanhoudt. Een beleidsaanbeveling is hierbij om een duidelijke visie te hebben over het belang van gendergelijkheid op de

Universiteit Utrecht (utrechtnld)
IP: 154.59.125.248

werkvloer, en zo richting te bieden aan het onderliggende overheidsbeleid. Bevindingen van wetenschappelijk onderzoek kunnen daarbij helpen. Daarnaast is de rol van arbeidsorganisaties cruciaal, want ook daar is beleid nodig over gendergelijkheid op de werkvloer. Het is niet alleen de overheid die hier aan zet is maar het is én én. Gelet op de aanhoudende segregatie lijkt het tijd dat overheid en bedrijfsleven de handen in elkaar slaan om juist horizontale segregatie hoog op de agenda te zetten: hoe kan worden bewerkstelligd dat mannen niet meer automatisch voor mannenberoepen gaan en vrouwen voor vrouwenberoepen. Dat heeft met opleidingsrichting te maken, maar niet alleen. Tot slot is het zaak bij dit alles rekening te houden met de toenemende verschillen tussen laag- en hogeropgeleide mannen en vrouwen die anders weleens in aparte segmenten van de arbeidsmarkt en de samenleving kunnen verdwijnen.

Noot

1. Hoewel we de discussie over het gebruik van de termen laag- en hoogopgeleid erkennen en delen, hebben we ervoor gekozen de conventie van het CBS te volgen.

Literatuur

Aarntzen, L., Derks, B., Van Steenbergen, E., & Van der Lippe, T. (2023). When work–family guilt becomes a women's issue: Internalized gender stereotypes predict high guilt in working mothers but low guilt in working fathers. *British Journal of Social Psychology*, *62*(1), 12-29.

Acker, J. (1990). Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations. *Gender & society*, *4*(2), 139-158.

Benschop, Y., & Van den Brink, M. (2019). The godmother of gendered organizations: In celebration of the work of Joan Acker. *Gender, Work & Organization*, *26*(12), 1763-1772.

Bills, D. B., Di Stasio, V., & Gërxhani, K. (2017). The demand side of hiring: Employers in the labor market. *Annual Review of Sociology*, *43*, 291-310.

Borghans, L. & De Grip, A. (2005). Beroepensegregatie op de Nederlandse arbeidsmarkt: een economisch perspectief. In Directie Coördinatie Emancipatiebeleid, *De Glazen Muur* (pp. 9-23). Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Centraal Bureau voor de Statistiek. (2022a). *Emancipatiemonitor 2022*.

Universiteit Utrecht (utrechtnld)
IP: 154.59.125.248

Centraal Bureau voor de Statistiek. (2022b). *Arbeidsdeelname, vanaf 1969*. Geraadpleegd op 7 maart 2024, van https://opendata.cbs.nl/#/CBS/nl/dataset/83752NED/table?dl=17E05

Centraal Bureau voor de Statistiek. (2022c). *Werkzame beroepsbevolking; arbeidsduur, 2003-2022*. Geraadpleegd op 7 maart 2024, van https://opendata.cbs.nl/statline/#/CBS/nl/dataset/82647NED/table?fromstatweb

Centraal Bureau voor de Statistiek. (2022d). *Werkzame beroepsbevolking; beroep, 2003-2022*. Geraadpleegd op 16 maart 2024, van https://opendata.cbs.nl/statline/#/CBS/nl/dataset/82808NED/table?fromstatweb

Centraal Bureau voor de Statistiek. (2023a). *Arbeidsdeelname; kerncijfers*. Geraadpleegd op 27 februari 2024, van https://mvstat.cbs.nl/#/MVstat/nl/dataset/26041NED/table?dl=730D5

Centraal Bureau voor de Statistiek. (2023b). *Arbeidsvolume; bedrijfstak, geslacht, nationale rekeningen*. Geraadpleegd op 27 februari 2024, van https://opendata.cbs.nl/statline/#/CBS/nl/dataset/84164NED/table?ts=1709048413336

Centraal Bureau voor de Statistiek. (2023c). *Hoogstbehaald onderwijs: niveau en richting*. Geraadpleegd op 5 maart 2024, van https://opendata.cbs.nl/#/CBS/nl/dataset/85313NED/table?dl=79E3C

Centraal Bureau voor de Statistiek. (2024a). *Werkzame beroepsbevolking; arbeidsduur*. Geraadpleegd op 6 maart 2024, van https://www.cbs.nl/nl-nl/cijfers/detail/85275NED

Centraal Bureau voor de Statistiek. (2024b). *Werkzame beroepsbevolking; beroep*. Geraadpleegd op 6 maart 2024, van https://opendata.cbs.nl/#/CBS/nl/dataset/85276NED/table?ts=1709727072935

Centraal Bureau voor de Statistiek. (2024c). *Arbeidsdeelname; kerncijfers*. Geraadpleegd op 7 maart 2024, van https://opendata.cbs.nl/#/CBS/nl/dataset/85264NED/table?dl=9F1C6

Centraal Bureau voor de Statistiek. (2024d). *Werkzame beroepsbevolking; thuiswerken, positie werkkring, kenmerken*. Geraadpleegd op 28 februari 2024, van https://opendata.cbs.nl/#/CBS/nl/dataset/85718NED/table

Craig, L., & Churchill, B. (2021). Working and caring at home: Gender differences in the effects of COVID-19 on paid and unpaid labor in Australia. *Feminist economics*, *27*(1-2), 310-326.

Eurofound. (2021). *European Working Conditions Telephone Survey 2021*. Geraadpleegd op 6 maart 2024, van https://www.eurofound.europa.eu/en/data-catalogue/european-working-conditions-telephone-survey-2021-0

Eurofound & European Commission Joint Research Centre. (2021). *European Jobs Monitor 2021: Gender gaps and the employment structure*. Publications Office of the European Union.

Universiteit Utrecht (utrechtnld)
IP: 154.59.125.248

Fana, M., Villani, D., & Bisello, M. (2023). Gender gaps in power and control within jobs. *Socio-Economic Review*, *21*(3), 1343-1367.

Het Potentieel Pakken. (2020). *Het potentieel pakken in de zorg. De kansen rondom grotere deeltijdbanen* [rapport van stichting Het Potentieel Pakken].

Hoevenagel, R., & De Rooij, J. (2022). *Arbeidsmarktpeiling kinderopvang oktober 2022*. Kinderopvang werkt!

Jaspers, E., Van der Lippe, T., & Evertsson, M. (2022). Gender inequality, households, and work. In *Handbook of Sociological Science* (pp. 176-195). Edward Elgar Publishing.

Kelly, E. L., Ammons, S. K., Chermack, K., & Moen, P. (2010). Gendered challenge, gendered response: Confronting the ideal worker norm in a white-collar organization. *Gender & Society*, *24*(3), 281-303.

Martin-Caughey, A. (2021). What's in an occupation? Investigating within-occupation variation and gender segregation using job titles and task descriptions. *American Sociological Review*, *86*(5), 960-999.

Merens, A. (2022). *Een lange weg. De ondervertegenwoordiging van vrouwen in management en top nader verklaard*. SCP.

Organisation for Economic Cooperation and Development. (2023). *Employment: share of female managers*. Geraadpleegd op 5 maart 2024, van https://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=96330

Portegijs, W. (2018). *Ons geld. Vrouwen en mannen over het belang van inkomen en economische zelfstandigheid voor vrouwen.* SCP.

Portegijs, W. (2022). *Eens deeltijd, altijd deeltijd.* SCP.

Portegijs, W., Hermans, B., & Lalta, V. (2006). *Emancipatiemonitor 2006.* SCP.

Powell, G. N. (Red.). (1999). *Handbook of gender and work*. Sage Publications.

Reeves, R. (2023). *Of boys and men. Why the modern male is struggling, why it matters, and what to do about it.* Brookings Institution Press.

Reskin, B. F. (2000). The proximate causes of employment discrimination. *Contemporary sociology*, *29*(2), 319-328.

Rossing, H., & Visee, H. (2022). *Evaluatie WIEG. Eindrapport*. Regioplan.

Sociaal en Cultureel Planbureau. (2022). *Thematische collectie: Vrouwen in besluitvorming.* DANS. Geraadpleegd op 4 maart 2024, van https://doi.org/10.17026/dans-x8h-ux3b

Tang, J., Grabner, I., DeBroe, S., & Schmeets, S. (2022). Meer vrouwen in beroep dempt de lonen. *Economisch Statistische Berichten*, *107*(4811), 299-301.

Tijdens, K. (2006). *Een wereld van verschil: arbeidsparticipatie van vrouwen 1945-2005*. EUR.

Van den Brakel, M., Portegijs, W., & Hermans, B. (Red.). (2020). *Emancipatiemonitor 2020: Meer vrouwen in de techniek en meer mannen in de zorg?* SCP digitaal.

Universiteit Utrecht (utrechtnld)
IP: 154.59.125.248

Geraadpleegd op 27 februari 2024, van https://digitaal.scp.nl/emancipatiemonitor2020/meervrouwen-in-de-techniek-en-meer-mannen-in-de-zorg.

Van Doorne-Huiskes, A., & Schippers, J. J. (2010), Vrouwen op de arbeidsmarkt: een succesvolle worsteling, *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken, 26*(4), 400-416.

Van Doorne-Huiskes, A., Römkens, R., Schippers, J. J., & Wiersma, A. (2017). *Van privéprobleem tot overheidszorg. Emancipatiebeleid in Nederland*. Lecturium.

Van Hek, M., & Van der Lippe, T. (2019). Are female managers agents of change or cogs in the machine? An assessment with three-level manager–employee linked data. *European Sociological Review*, *35*(3), 316-331.

Van Hek, M., & Van der Lippe, T. (2022). Why female employees do not earn more under a female manager: A mixed-method study. *Work, Employment And Society, 37*(6), 1462-1479.

Van der Lippe, T. (2022). Benut het talent van alle vrouwen op de Nederlandse arbeidsmarkt. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, *38*(3), 327-329.

Van der Lippe, T., & Liefbroer, A. (2021). *Oordeel op basis van externe toetsing van Wetsvoorstel Wet betaald ouderschapsverlof*, Kamerstuk 35 613, nr. 3 en Bijlage bij dit Kamerstuk als onderbouwing van artikel 3.1 CW.

Van der Lippe, T., & Lippényi, Z. (2020). Beyond formal access: Organizational context, working from home, and work–family conflict of men and women in European workplaces. *Social Indicators Research*, *151*, 383-402.

Van der Lippe, T., Den Dulk, L., & Begall, K. (2024). Flextime/Flexspace for all in the organization? A study of the availability, use, and consequences of flexible work arrangements for low and high SES employees in nine European countries. *Social Sciences*, *13*(4), 200.

Van der Lippe, T., Lössbroek, J., & Kröner, L. (2022). Onder vrouwelijke leiding betere werkcultuur maar zelfde beloningsverschil. *Economisch Statistische Berichten*, *107*(4811), 304-306.

West, C., & Zimmerman, D. H. (1987). Doing gender. *Gender & Society*, *1*(2), 125-151.

Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid. (2021). *Kiezen voor houdbare zorg. Mensen, middelen en maatschappelijk draagvlak.*

Universiteit Utrecht (utrechtnld)
IP: 154.59.125.248