

Essaybundel beroepensegregatie

De Glazen Muur, vijf essays over nut en noodzaak van het doorbreken van de schotten tussen vrouwen- en mannenberoepen, Ministerie van SZW/DCE, Den Haag, november 2005.

Bij de start van het project De Glazen Muur werd De Glazen Muur, essaybundel over beroepensegregatie gepresenteerd, die tevens is bedoeld als afsluiting van het SZW/DCE-project 'Vrouw/man in beroep'. De bundel bevat vijf essays van acht wetenschappers over seksesegregatie op de arbeidsmarkt en drie interviews.

Moderne levenslopen bieden kans op doorbreken beroepssegregatie

Jolande Sap en Joop Schippers

Een stormloop om de schotten tussen mannen- en vrouwenberoepen te slechten is niet aan te raden. Het moet geen doel op zich zijn. Beter is het om de beroepssegregatie bij de wortel aan te pakken: de verouderde levenslooppatronen die eraan ten grondslag liggen. Veranderingen die daarin al gaande zijn, kunnen door overheidsbeleid worden gefaciliteerd. Opdat alle werknemers, vrouwen zowel als mannen, veel meer mogelijkheden krijgen de diverse facetten van hun leven prettig te combineren.

Veranderende levenslooppatronen

Voor de opeenvolgende generaties mannen en vrouwen die leefden sinds het midden van de twintigste eeuw, is de invulling van de levensloop geleidelijk veranderd. Tot en met het derde kwart van die eeuw was er een strikte scheiding tussen het standaard levenslooppatroon van mannen en dat van vrouwen (Liefbroer en Dykstra 2000). Het leven van mannen werd gekenmerkt door de driedeling leren – werken – rusten. Vrouwen kenden een afwijkend patroon: leren – zorgen – rusten. Bovendien bleven veel vrouwen naast het 'rusten' tot op hoge leeftijd zorgtaken uitvoeren, bijvoorbeeld voor de ouder wordende mannelijke partner.

Sinds 'de onstuitbare opkomst van de werkende gehuwde vrouw'¹ in Nederland vanaf de jaren zeventig is in elk geval voor vrouwen minder sprake van een uniform patroon. Het beeld is diverser en gefragmenteerder geworden. De eerste levensfase wordt nog steeds gevuld met leren, maar daarna volgt een periode waarin de meeste vrouwen in deeltijd werken, anderen dat voltijds doen en sommigen zich concentreren op de traditionele zorgtaken. In die levensfase wisselen betaald werken en zorgen elkaar steeds vaker af. Daarnaast worden werken en zorgen in toenemende mate gecombineerd.

Ook de levenslooppatronen van mannen ondergingen veranderingen, maar die vallen in eerste instantie minder op. Net als bij vrouwen duurt voor hen de periode van leren steeds langer; het opleidingsniveau van de Nederlandse bevolking – mannen en vrouwen – steeg voortdurend in de tweede helft van de twintigste eeuw (SCP 1998). De leeftijd waarop het rusten begint, de feitelijke pensioenleeftijd, is daarentegen vooral vanaf 1980 flink gedaald. Pas in de loop van de jaren negentig zien we een lichte ombuiging van deze trend. De tussenliggende periode uit de levensloop wordt voor mannen nog steeds sterk gedomineerd door betaald werk. Toch is ook in die levensfase sprake van aanzienlijke veranderingen.

Om te beginnen loopt de reductie van de voltijdse werkweek sterk in het oog. Deze bedroeg een halve eeuw geleden voor velen nog 48 uur, terwijl de fulltime werkweek anno 2005 in veel gevallen circa 37 uur bedraagt (Al en Selten 2004). Dat betekent een reductie met ongeveer een kwart. Qua tijdsbeslag heeft betaald werk dus flink ingeleverd (zij het voor een deel aan toegenomen reistijd van en naar het werk). Een andere verandering betreft de toegenomen flexibilisering en loopbaanmobiliteit. Hoewel veel werknemers in Nederland nog steeds een groot deel van hun werkzame leven bij dezelfde werkgever doorbrengen, is er daarnaast sprake van toegenomen mobiliteit. Dat geldt zowel tussen als binnen bedrijven. Ook de aard van het werk is veranderd. Veel industriële arbeid is verloren gegaan, verplaatst naar landen waar arbeid goedkoper is dan in Nederland, of gemechaniseerd en later geautomatiseerd. Daartegenover staat een spectaculaire groei van de dienstensector. Over de hele linie is sprake van een groeiend belang van kennis en de inzet van moderne technologie (SER 1996, Leijne 2001). Werktempo en werkdruk zijn bovendien

toegenomen, waardoor betaald werk door veel werkenden ondanks het afgenomen tijdsbeslag toch als sterk belastend wordt ervaren (SZW 2001, Donders e.a. 2003).

Traditionele levenslopen en beroepssegregatie

De traditionele levenslooppatronen van mannen en vrouwen gingen samen met een tamelijk strikte beroepscheiding tussen de seksen. Sociologen wijzen hierbij onder meer op de traditionele rollen die vele generaties lang van moeder op dochter zijn overgedragen.² Als vrouwen buitenshuis werkten, met name voorafgaand aan hun huwelijk, gebeurde dat bij voorkeur in een 'vrouwelijk' beroep dat aansloot bij 'het wezen van de vrouw'. Ook werd traditioneel geaccepteerd dat alleenstaande vrouwen werkzaam waren in functies in bijvoorbeeld het onderwijs, de zorg of de verpleging. Daar vonden ook de hoogopgeleide koplopers onder de gehuwde vrouwen die de arbeidsmarkt betraden in de jaren zestig, een mogelijkheid betaald werk zodanig in hun leven in te passen dat zij achteraf konden zeggen: 'Mijn kinderen hebben er niets van gemerkt.' (Morée 1992)

Later is deze traditionele beroepscheiding ook vanuit de economische wetenschap van een theoretische onderbouwing voorzien. Volgens de theorie van het menselijk kapitaal kiezen mensen gedurende de eerste fase van hun leven – afhankelijk van hun talenten – voor die investeringen (qua tijd en geld) in onderwijs waarvan zij verwachten dat deze tijdens de rest van hun levensloop het meeste profijt zullen opleveren (Polachek en Siebert 1993). Na het betreden van de arbeidsmarkt worden de omvang en samenstelling van het menselijk kapitaal, dat wil zeggen het geheel aan productieve kennis en vaardigheden waarover een mens beschikt, bepaald door twee ontwikkelingen: *groei en waardevermeerdering* door het opdoen van nieuwe ervaring, en *afbraak en waardevermindering* als gevolg van slijtage en gebrek aan onderhoud. Wie voorziet dat de nadruk tijdens haar levensloop op onbetaalde zorg zal liggen, handelt rationeel door een opleiding te kiezen die slechts geringe investeringskosten met zich meebrengt en/of kennis en vaardigheden oplevert die in dat domein van de onbetaalde zorg bruikbaar zijn. Daarnaast is het evenzeer rationeel te kiezen voor beroepen en functies waar de waardevermindering tijdens loopbaanonderbrekingen beperkt blijft.

Tijd voor een voorbeeld. Kennis van chemische procestechnologie kan alleen productief worden gemaakt, wanneer degene die over die kennis beschikt tevens gebruik kan maken van de geëigende technische installaties (buizen, vaten, branders, kranen). Met de komst van een nieuwe generatie installaties is het noodzakelijk nieuwe kennis en vaardigheden te verwerven om het werk succesvol te kunnen blijven doen. Wie de loopbaan tien jaar onderbreekt, ziet zich geconfronteerd met allerhande vernieuwingen en merkt dat de oude kennis nauwelijks meer iets waard is. Wie zich daarentegen bekwaamd heeft als docent Franse taal- en letterkunde, heeft na een loopbaanonderbreking van tien jaar veel minder moeite de draad weer op te pakken. De grammatica is in elk geval hetzelfde gebleven en het bijblijven op het terrein van de literatuur is iets dat wellicht zelfs met vrijetijdsactiviteiten valt te combineren. Van substantiële waardevermindering van menselijk kapitaal bij een loopbaanonderbreking is in dat geval geen sprake.

Deze redenering kan dus verklaren waarom het voor mensen die verwachten tijdens de levensloop veel tijd aan zorgtaken te gaan besteden, rationeel is *niet* te kiezen voor beroepen waarin kapitaalgoederen (machines, technologie) een grote rol spelen, en juist *wel* voor beroepen waarin kennis en vaardigheden sterk aan de persoon zijn gekoppeld. Aanvankelijk kwam dit onderscheid sterk overeen met het onderscheid tussen de industriële en de dienstensector. Nadat in het laatste kwart van de twintigste eeuw ook de dienstensector steeds meer gebruik is gaan maken van moderne technologie (bijvoorbeeld in de verpleging en het bank- en verzekeringswezen), valt de kloof tussen 'mannenberoepen' en 'vrouwenberoepen' niet langer samen met dit onderscheid in type kennis.

Dat de beroepssegregatie desondanks in vrijwel alle landen van de wereld hardnekkig blijft voortbestaan, wijst erop dat er naast de genoemde sociologische en economische achtergronden nog andere factoren meespelen. Conform 'de wet van Sullerot' (Sullerot 1967) heeft het aandeel vrouwen in een beroep een negatief effect op de financiële waardering voor dat beroep. Dit betekent dat de beloning van vrouwenberoepen gemiddeld lager ligt dan die van mannenberoepen en dat het mede om die reden voor mannen weinig aantrekkelijk is om voor een vrouwenberoep te kiezen (De Ruijter 2002). Andersom bestonden en bestaan er meer of minder subtiele mechanismen om vrouwen uit te sluiten van mannenberoepen (variërend van verplicht vakbondslidmaatschap of een masculiene beroeps cultuur tot wettelijke verboden). De segregatie krijgt hierdoor een zelfversterkend karakter.

Veranderende levenslopen scheppen nieuwe kansen

Met de ingezette veranderingen in de levenslopen van vrouwen ontvalt een deel van de rationaliteit aan de bestaande beroepssegregatie. Als vrouwen kiezen voor een 'mannelijker' participatiepatroon, dan is het voor hen niet langer nodig om voor een slijtvast beroep te kiezen waar kapitaalgoederen en technologie een ondergeschikte rol spelen. Net als mannen zullen zij optimaal rendement genieten van hun investeringen in op een 'mannelijk' beroep gerichte kennis en vaardigheden. Dat laatste is natuurlijk niet het hele verhaal. Tradities schud je niet zomaar van je af, zeker niet als individuele vrouw. Vooral lager opgeleide vrouwen kiezen nog steeds in groten getale voor zorg boven arbeid, en werken doorgaans een beperkt aantal uren in een traditioneel vrouwenberoep (SCP/CBS 2004, CBS 2005). Bovendien hebben vrouwen geleerd te anticiperen op het discriminerende gedrag van mannen in mannenberoepen en het uitsluitingsmechanisme te ontwijken door niet aan de poort van de mannenberoepen te kloppen. Het afleren van dit anticiperend gedrag zal de nodige tijd kosten.

Ook voor mannen en vooral voor werkgevers valt er nog veel te leren. Veel werkgevers hebben – vooral waar het hoger opgeleiden betreft – reeds ervaren dat vrouwen, ook al onderbreken ze hun loopbaan kortstondig voor zwangerschaps- en bevallingsverlof, betrouwbare en toegewijde werknemers zijn. Mits zij erin slagen de zorg voor hun kinderen 'te regelen', blijken veel vrouwen bereid hun betaalde loopbaan het volle pond te geven. In reactie daarop bieden steeds meer werkgevers uiteenlopende arbeid-zorgarrangementen aan. Zij beseffen dat vrouwelijke werknemers een niet meer weg te denken groep vormen op de arbeidsmarkt en dat arbeid-zorgvoorzieningen nu eenmaal bij modern ondernemerschap horen (Remery e.a. 2002). Een vergelijkbaar besef dat vrouwen net zo goed in een traditioneel mannenberoep kunnen functioneren als mannen zelf, is echter nog minder doorgedrongen en zal verder moeten groeien. Dat laatste zal sneller gebeuren, naarmate er in de levenslopen van mannen ook meer verandert. Als deeltijdwerk en de combinatie van betaald werk en zorgtaken voor mannen gebruikelijker worden, zal het onderscheid tussen 'typisch mannelijke' en 'typisch vrouwelijke' levenslopen verder worden ondergraven. Uiteindelijk kan daarmee de identificatie tussen vrouwen en zorgtaken worden doorbroken en kan in het spoor daarvan een einde komen aan de systematische onderwaardering van 'vrouwelijke' taken en taakcomponenten (bijvoorbeeld in functiewaarderingssystemen).

Dat ook dit een proces van lange adem is, wordt geïllustreerd door de trage groei van deeltijdwerk onder mannen. In de jaren negentig is dit toegenomen van circa zeven naar veertien procent, maar de afgelopen jaren is het percentage weer gestabiliseerd; hoogopgeleide mannen zijn hierbij de koplopers (Langenberg 2004). Ook het aantal uren dat mannen aan zorgtaken besteden, groeit slechts zeer geleidelijk. Bovendien is binnen de zorgtaken nog altijd sprake van een flinke segregatie tussen vaders en moeders: vaders nemen vaak taken op zich in de sfeer van de begeleiding van kinderen, terwijl de verantwoordelijkheid voor de schone kleren van de kinderen en het schrobben van badkamer en toilet veelal bij de moeder ligt (SCP/CBS 2004).

Technologische ontwikkelingen en ontgroening nopen tot aanpassingen

Kennis, techniek en technologie spelen zoals gezegd niet langer alleen in beroepen en functies in de industrie een belangrijke rol. Ook de dienstverlening (zowel de commerciële als de niet-commerciële) en bijvoorbeeld de agrarische sector leunen steeds sterker op de aanwending van moderne kennis en vaak kostbare technologie. Het toegenomen belang van kennis bij de voortbrenging van allerhande goederen en diensten leidt ertoe dat kennis en scholing een andere rol krijgen in de levensloop van burgers. Ging in de jaren vijftig kennis die men aan het begin van het leven tijdens de initiële scholingsfase verkreeg nog een leven lang mee, tegenwoordig wordt steeds vaker het motto van 'een leven lang leren' gehanteerd. Kennis verouderd zo snel en nieuwe kennis komt in een zo hoog tempo beschikbaar, dat bijscholing en aanvulling van bestaande kennis steeds meer een noodzaak worden om bij te blijven in de 'kennissamenleving'. Die kennis is niet alleen nodig om adequaat te functioneren in het domein van de betaalde arbeid. Ook daarbuiten neemt het belang van kennis en vaardigheden om met moderne technologie om te gaan hand over hand toe.

Deze trend brengt met zich mee dat hernieuwde investeringen in menselijk kapitaal niet langer – zoals nu nog – alleen een zaak moeten zijn van werkenden en dan nog vooral van mannen onder de vijfenveertig, maar een onderwerp dat regelmatig op het menu van ieders levensloop prijkt. Naarmate het gebruikelijker wordt dat hernieuwde investeringen in menselijk kapitaal (bijvoorbeeld in de vorm van bedrijfsopleidingen) zich uitstrekken buiten het scala van traditionele (technische) mannenberoepen, verliest het onderscheid tussen 'mannenberoepen' en 'vrouwenberoepen' en daarmee de basis voor de beroepssegregatie zijn grond. Als kennis een belangrijk element vormt in

ieders baan en als scholing een integraal onderdeel is van ieders levensloop, is voor een onderscheid tussen mannen en vrouwen en de beroepen die zij uitoefenen niet langer aanleiding.

Ook op dit punt geldt dat het niet allemaal vanzelf gaat. Zowel werkgevers als werknemers zijn nog lang niet gewend aan de noodzaak van een leven lang leren. Het aanhoudende grote aanbod van jonge, steeds hoger opgeleide werknemers heeft werkgevers op dit punt lui gemaakt. Nieuwe kennis kon in veel gevallen worden verworven door een nieuwe kennisdrager aan te nemen (en de oude werknemer af te voeren via vervroegde pensionering of WAO). Naar verwachting zal de toenemende ontgroening werkgevers sterker confronteren met de noodzaak de benodigde kennis via de schaarser wordende zittende werknemers te mobiliseren (Remery e.a. 2003). Werknemers zullen moeten wennen aan het idee dat ze er met een initiële opleiding niet zijn en dat een succesvolle loopbaan (en in toenemende mate ook succesvol burgerschap) de bereidheid vergt om regelmatig 'naar de schoolbanken' terug te keren. Het onlangs door FNV Bondgenoten in de cao-onderhandelingen met Philips geformuleerde voorstel voor alle werknemers een scholingsbudget beschikbaar te stellen om hen zo goed mogelijk toe te rusten voor een succesvol vervolg van hun loopbaan binnen of buiten Philips, vormt een voorbeeld van een nieuwe kijk op de rol van scholing gedurende de levensloop.³

Glazen muur: een prioriteit in overheidsbeleid?

Als door de veranderingen in de levenslopen van vrouwen en mannen en in de rol van kennis in onze samenleving de ratio achter de beroepenscheiding geleidelijk aan wegvalt, dan rijst de vraag of er wel specifiek beleid nodig is om de seksesegregatie te slechten? Moet het doorbreken van de glazen muur een prioriteit zijn in het beleid van de overheid? Of kan het overheidsbeleid zich beter richten op het ondersteunen van veranderingen in de levensloop, die de glazen muur op termijn vanzelf doen afbrokkelen en uiteindelijk ineenstorten?

Onze stelling is dat het slechten van de schotten tussen vrouwen- en mannenberoepen geen doel op zich moet zijn, maar een middel om tot een betere arbeids- en inkomenspositie van vrouwen te komen. Aan het doorbreken van segregatie worden in de literatuur en in de beleidsdiscussie doorgaans vooral voordelen toegekend (zie Anker 1997). Die zouden zowel voor de economie als geheel gelden (betere benutting van menselijk potentieel en meer flexibiliteit), als voor vrouwen zelf (doorbreking stereotiepe beeldvorming, meer keuzemogelijkheden en betere beloning). Vanuit arbeidsmarktperspectief bezien kunnen meisjes en vrouwen in de komende decennia echter ook baat hebben bij de beroepenscheiding. De arbeidsmarktperspectieven voor meisjesopleidingen zijn al een aantal jaren beter dan de perspectieven voor jongensopleidingen (SCP/CBS 2002: 54-55). Dit komt vooral doordat de technische beroepen veel gevoeliger zijn voor de economische conjunctuur dan de verzorgende beroepen. Met de vergrijzing in het vooruitzicht kon dit conjuncturele effect wel eens een structureel voordeel voor vrouwen blijken.

Dat segregatie naast nadelen ook voordelen voor vrouwen heeft, betekent niet dat wij vinden dat er dan maar geen beleid gevoerd moet worden. Integendeel, wij zien juist volop ruimte voor beleid. Maar dan wel beleid dat zich niet richt op symptoombestrijding, maar het probleem bij de wortels aanpakt. In de begin 2002 gepubliceerde *Verkenning levensloop* is een beeld geschetst van de hoofdlijnen van dergelijk beleid (SZW 2002). De Nederlandse overheid beijvert zich al jaren om iets te doen aan de scheve taakverdeling tussen mannen en vrouwen. Overheidscampagnes als 'Mannen in de hoofdrol' en 'Wie doet wat?' richten zich bij uitstek op herverdeling van de zorgtaken. Ook de discussie over de levensloopregeling is gestart vanuit de optiek dat mensen, vrouwen én mannen, in 'het spitsuur van het leven' meer mogelijkheden moeten krijgen om betaald werk en zorgtaken te delen. Hoewel die dimensie van de levensloopregeling inmiddels wat lijkt ondergesneeuwd ten gunste van de discussie over vervroegde pensionering, biedt de regeling mogelijk een opstap naar een breder opgezette en toegankelijker voorziening voor het schuiven van tijd en geld over de levensloop.

Aan de andere kant lijkt deze regering-Balkenende zich de facto neer te leggen bij de huidige verdeling van betaald werk binnen veel Nederlandse huishoudens. Op dit punt constateerden Plantenga en Schippers (2000) eerder dat veel huishoudens 'blijven steken in de comfortabele jas van het anderhalfverdienersmodel'. Mannen zijn in veel huishoudens nog steeds primair verantwoordelijk voor 'het verdienen van de kost' en vrouwen voor (de organisatie van) de zorgtaken. Weliswaar participeren vrouwen – en zeker de jongere generaties – inmiddels massaal op de arbeidsmarkt (Vlasblom en Schippers 2004), maar dat gebeurt nog altijd vooral in deeltijd. Bovendien heeft betaald werk van vrouwen nog lang niet in alle huishoudens, zowel in de beleving van mannen als in die van de vrouwen zelf, de vanzelfsprekendheid die het betaalde werk van mannen wél heeft. Toch zit daar – zoals we in de voorafgaande paragrafen hebben laten zien – de crux van het doorbreken van de

beroepscheiding tussen vrouwen en mannen.

Vanuit dat perspectief zou het overheidsbeleid behalve op een groter aandeel van mannen in de zorgtaken dienen in te zetten op het benadrukken van de 'normaliteit' van betaald werk voor vrouwen. Voor lager opgeleide vrouwen is betaald werken ook anno 2005 nog steeds niet vanzelfsprekend en vaak ook nog weinig lonend. Om de combinatie van arbeid en zorg ook aan de onderkant van de arbeidsmarkt mogelijk te maken, zal de kostwinnerslogica in het inkomensbeleid fundamenteel ter discussie moeten worden gesteld (Sap en Schippers 1998). De in 2003 geïntroduceerde indicator voor de 'herintredersval' (SZW 2003) biedt een concreet handvat voor deze discussie. Essentieel is ook het aanpassen van de schooltijden in Nederland op zodanige wijze dat het vrouwen daadwerkelijk mogelijk wordt gemaakt een baan van meer uren te nemen.

Zoals in de *Verkenning levensloop* benadrukt, gaat het niet alleen om maatregelen op het terrein van (betaald en onbetaald) werk. Een belangrijke pijler van het levensloopbeleid vormt het onderwijsbeleid. In de voorgaande paragrafen is aangegeven dat zowel de moderne vormgeving van levenslopen, als de snelle technologische ontwikkeling in combinatie met de veranderende samenstelling van de (beroeps)bevolking nopen tot meer en anders georganiseerde investeringen in kennis. Natuurlijk zijn individuele burgers daar in belangrijke mate zelf voor verantwoordelijk en is een substantiële rol weggelegd voor werkgevers die profiteren van de inzet van beter opgeleide werknemers. Dat neemt niet weg dat hier ook een belangrijke rol voor de overheid ligt. Daar waar het particulier initiatief tekortschiet, bijvoorbeeld als het gaat om (hernieuwde) scholing voor mensen buiten de arbeidsmarkt en zonder werkgever, dient de overheid zelf in actie te komen en lacunes in het onderwijsaanbod op te vullen. Voorts ligt het op de weg van de overheid te zorgen voor een adequate financieringsregeling. In het verleden zijn daarvoor diverse suggesties gedaan (zie o.a. SZW 2002). Binnen het bestaande onderwijs zou de mate waarin opleidingen bijdragen aan of juist ingaan tegen de bestaande seksesegregatie, expliciet onderdeel van het onderwijskwaliteitsbeleid moeten vormen waarop instellingen ook worden getoetst.

Ingebed in bovengeschetste bredere context van een samenhangend levensloopbeleid, kunnen ook gerichte initiatieven om schotten tussen beroepen en functies te slechten nuttig zijn. Maar deze zijn dan vooral een zaak van goed personeelsbeleid in bedrijven, eventueel ondersteund door afspraken die sociale partners in cao's maken. Op bedrijfsniveau kunnen immers concrete resultaten worden geboekt voor instroom en doorstroom van vrouwen en meer in het algemeen van ondervertegenwoordigde groepen. Op dat niveau kunnen ook concrete afspraken worden gemaakt over scholing, coaching, transformatie van de bedrijfscultuur en eventuele aanpassing van de infrastructuur in het bedrijf (bijvoorbeeld gescheiden toiletten en doucheruimtes). Voor de overheid is hier alleen een ondersteunende rol weggelegd, door interessante voorbeeldprojecten te financieren en de resultaten daarvan via gerichte voorlichtingsactiviteiten te verspreiden.

Conclusie

De beroepssegregatie weerspiegelt de traditionele levenslooppatronen van vrouwen en mannen. Veranderingen in deze levenslooppatronen ontnemen in groeiende mate de rationaliteit aan deze scheiding. Dat wordt nog versterkt door de ontwikkeling van Nederland in de richting van een kennissamenleving en de daaraan gekoppelde behoefte dat steeds meer mensen, mannen én vrouwen, regelmatig gedurende hun levensloop opnieuw investeren in kennis en vaardigheden. Barsten slaan in de glazen muur lijkt ons tegen deze achtergrond weinig effectief en is ook niet zonder risico's, omdat de arbeidsmarktperspectieven in vrouwenberoepen in de komende decennia vanwege de vergrijzing gunstig lijken. Ons advies is om de muur bij zijn fundamenten aan te pakken en serieus werk te maken van een samenhangend levensloopbeleid. Een goede infrastructuur voor arbeid, zorg en scholing die toegankelijk is voor vrouwen en mannen van alle opleidingsniveaus, vormt daarbij de kern.

[NOTEN TE PLAATSEN ONDERAAN BETREFFENDE PAGINA]

- 1 Hartog en Theeuwes (1983).
- 2 Anker (1997) geeft een uitgebreid overzicht van de invloed die traditionele rolpatronen en seksstereotypen hebben op de beroepssegregatie.
- 3 *NRC Handelsblad*, 30 december 2004.

Literatuur

Al, P. en R. Selten (2004), *Nederlanders zijn minder gaan werken*. Voorburg/Heerlen: Centraal Bureau

- voor de Statistiek.
- Anker, R. (1997), 'Theories of occupational segregation by sex: an overview', in: *International Labour Review*, jrg. 136, nr. 3.
- CBS (2005), *Loonstructuuronderzoek 2002, eerste uitkomsten*. Voorburg/Heerlen: Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Donders, N.C.G.M. e.a. (2003), 'Work stress and health effects among university personnel', in: *International Archives of Occupational and Environmental Health*, jrg. 76, nr. 8, pp. 605-613.
- Hartog, J. en J.J.M. Theeuwes (1983), 'De onstuitbare opkomst van de werkende gehuwde vrouw', in: *Economisch-Statistische Berichten*, jrg. 68, pp. 1152-1157.
- Langenberg, H. (2004), 'Werkgelegenheidsontwikkeling in de jaren 1994-2004: de verdere opmars van deeltijdwerk', in: *Sociaal-economische Trends*, vierde kwartaal 2004, pp. 10-14.
- Leijnse, F. (2001), 'Het nieuwe werken', in: P. Winsemius e.a., *Naar een nieuwe maatschap*. Den Haag: Ministerie van Economische Zaken.
- Liefbroer, A.C. en P.A. Dykstra (2000), *Levenslopen in veranderingen. Een studie naar ontwikkelingen in de levenslopen van Nederlanders geboren tussen 1900 en 1970*. Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid, Voorstudies en achtergronden V107. Den Haag: WRR.
- Morée, M. (1992), *'Mijn kinderen hebben er niets van gemerkt': buitenshuis werkende moeders tussen 1950 en nu*. Utrecht: Van Arkel.
- Plantenga, J. en J. Schippers (2000), 'Arbeid, zorg en inkomen', in: *Meerjarennota emancipatiebeleid*. Achtergronddeel. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- Polachek, S.W. en W.S. Siebert (1993), *The economics of earnings*. Cambridge, Mass.: Cambridge University Press.
- Remery, C., A. van Doorne-Huiskes en J.J. Schippers (2002), *Zorg als arbeidsmarktgegeven: werkgevers aan zet*. Tilburg: Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek.
- Remery, C., K. Henkens, J.J. Schippers en P. Ekamper (2003), 'Managing an aging workforce and a tight labor market: views held by Dutch employers', in: *Population Research and Policy Review*, jrg. 22, nr. 1, pp. 21-40.
- Ruijter, J. de (2002), *Occupational wage differences: a gender approach*. Dissertatie Erasmus Universiteit Rotterdam.
- Sap, J. en J. Schippers (1998), 'Van kostwinnerslogica naar combinatielogica: sociale bescherming in de 21ste eeuw', in: *Naar een nieuw 'sociaal contract' in de 21ste eeuw*. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- SCP (1998), *Sociaal en Cultureel Rapport 1998*. Rijswijk: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- SCP/CBS (2002), *Emancipatiemonitor 2002*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau en Centraal Bureau voor de Statistiek.
- SCP/CBS (2004), *Emancipatiemonitor 2004*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau en Centraal Bureau voor de Statistiek.
- SER (1996), *Arbeidsmarkt, informatietechnologie en internationalisering*. Rapport Commissie Economische Deskundigen. Den Haag: Sociaal-Economische Raad.
- Sullerot, E. (1967), *Geschiedenis en sociologie van de vrouwenarbeid*. Deel 2: *De vrouwenarbeid in onze tijd*. Bussum: Paul Brand.
- SZW (2001), *ARBO-balans 2001*. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- SZW (2002), *Verkenning levensloop. Beleidsopties voor leren, werken, zorgen en wonen*. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- SZW (2003), *Opbouw en samenstelling inkomenskengetallen*. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- Vlasblom, J.D. en J.J. Schippers (2004), 'Increases in female labour force participation in Europe. Similarities and differences', in: *European Journal of Population*, jrg. 20, nr. 4, pp. 375-392.