

Bedankt voor het downloaden van dit artikel. De artikelen uit de (online)tijdschriften van Uitgeverij Boom zijn auteursrechtelijk beschermd. U kunt er natuurlijk uit citeren (voorzien van een bronvermelding) maar voor reproductie in welke vorm dan ook moet toestemming aan de uitgever worden gevraagd.

Boom

Behoudens de in of krachtens de Auteurswet van 1912 gestelde uitzonderingen mag niets uit deze uitgave worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch door fotokopieën, opnamen of enig andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

Voor zover het maken van kopieën uit deze uitgave is toegestaan op grond van artikelen 16h t/m 16m Auteurswet 1912 jo. Besluit van 27 november 2002, Stb 575, dient men de daarvoor wettelijk verschuldigde vergoeding te voldoen aan de Stichting Reprorecht te Hoofddorp (postbus 3060, 2130 KB, www.reprorecht.nl) of contact op te nemen met de uitgever voor het treffen van een rechtstreekse regeling in de zin van art. 16l, vijfde lid, Auteurswet 1912.

Voor het overnemen van gedeelte(n) uit deze uitgave in bloemlezingen, readers en andere compilatiewerken (artikel 16, Auteurswet 1912) kan men zich wenden tot de Stichting PRO (Stichting Publicatie- en Reproductierechten, postbus 3060, 2130 KB Hoofddorp, www.cedar.nl/pro).

No part of this book may be reproduced in any way whatsoever without the written permission of the publisher.

info@boomamsterdam.nl
www.boomuitgeversamsterdam.nl

Hoogopgeleide vrouw in het verdomhoekje

Harrie Verbon & Lans Bovenberg in debat

Hoogopgeleide vrouwen stellen het krijgen van kinderen uit omdat de carrière voorgaat. De toekomstige kenniseconomie komt daarmee in gevaar. Moeten we vrouwen financiële stimulansen geven of inzetten op een langer werkzaam leven, zoals de Commissie-Bakker voorstelt? Of zijn minder vrijbijdende maatregelen nodig, zoals de verkorting van de werkweek?

Verkort de werkweek

door *Harrie Verbon*

Hoogleraar openbare financiën, Universiteit van Tilburg.

WE LEVEN NU AL MEER DAN ZESTIG JAAR in een tijd van voortdurende en soms heel hoge economische groei, en een daarmee corresponderende hoge stijging van de welvaart van gezinnen. De groei is echter niet alleen in meer inkomen omgezet, maar heeft ook geleid tot een grotere vraag naar ‘luxe’ goederen als vrije tijd en inkomensbescherming door sociale zekerheid. De sociaaleconomische geschiedenis van na de Tweede Wereldoorlog kenmerkt zich grotendeels door de opbouw van de welvaartsstaat en een voortdurende afname van de arbeidsduur. Zo werkte in 1950 een voltijder, die vrijwel altijd een man was, nog gemiddeld ruim 2200 uur per jaar, terwijl dat momenteel nog maar 1700 uur is. De welvaartsstaat die na de oorlog werd opgebouwd, kenmerkte zich door luxueuze collectieve regelingen

zoals de wao, ingevoerd in 1967, die een vroegtijdige terugtrekking van de arbeidsmarkt sanctioneerde. Ook de later ingevoerde vut had dit effect.

Ondanks de afname van de arbeidsduur en de collectieve regelingen die terugtrekking van de arbeidsmarkt mogelijk maakten, bleef het percentage mannen dat deelnam aan de arbeidsmarkt opvallend hoog, namelijk ruwweg tussen de 70 en 80 procent. Waar wel een afname van arbeidsdeelname viel waar te nemen, was bij de werknemers ouder dan 50 jaar, waarvan nu nog niet de helft werkt. Zestig jaar geleden werkten oudere mannen niet minder dan jongere mannen. Met de ontmanteling van de vut en de aanscherping van de wao in de wia, is het percentage oudere werkende mannen overigens weer aan het stijgen. Tegenover de dalende arbeidsparticipatie van oudere mannen staat de spectaculaire toename van de arbeidsparticipatie van vrouwen. In 1992 werkten 48 op de 100 vrouwen in de leeftijd van 18 tot en met 64 jaar; in 2005 was dat 61 op de 100. Een groot deel van de vrouwen werkt echter in deeltijd: bijna 70 procent van de vrouwelijke werknemers heeft een deeltijdbaan, terwijl dit bij mannen op 15 procent ligt. Uit onderzoek van het cbs blijkt dat vrouwen bewust voor deeltijdwerk kiezen, slechts een minderheid van 16 procent van de vrouwen zou meer uren willen werken.

Met de toename aan welvaart is, vanaf de jaren 1960, het aantal kinderen per gezin gedaald. Inmiddels krijgen gezinnen gemiddeld minder dan twee kinderen en dreigt er op termijn bevolkingskrimp. De oorzaak van deze ontwikkeling is niet exact aan te geven. Het kan zijn dat doordat de welvaartsstaat mensen ‘van de wieg tot het graf’ is gaan behoeden voor grote tegenvallers, kinderen niet langer als verzekering voor de oude dag worden ervaren, maar als verrijking voor het leven waar de kwaliteit van kinderen meer telt dan de kwantiteit. Het kan ook zijn dat de beschikbaarheid van de geboortepil doorslaggevend is geweest. In Nederland heeft waarschijnlijk ook de toenemende arbeidsparticipatie van vrouwen een belangrijke rol gespeeld. Kinderen opvoeden en daarnaast participeren op de arbeidsmarkt is moeilijk verenigbaar. Het is daarom ook niet toevallig dat in Nederland hoogopgeleide ouders minder kinderen krijgen dan lager opgeleide. Uit het in 2007 gepubliceerde rapport ‘Uitstel van ouderschap: medisch of maatschappelijk probleem?’ van de Raad voor de Volksgezondheid en Zorg, blijkt dat vrouwen met een hoge opleiding op latere leeftijd (gemiddeld rond hun 34^{ste} jaar) hun eerste kind krijgen dan vrouwen met een lagere opleiding (rond hun 27^{ste} jaar). Hoe ouder de vrouw is als haar eerste kind wordt geboren, des te minder kinderen er dan nog zullen volgen. Per saldo krijgen hoogopgeleide vrouwen gemiddeld 1,6 kinderen, terwijl lager opgeleide vrouwen er gemiddeld 1,9 krijgen.

Het is al heel lang zo dat vrouwen met een hogere opleiding minder

kinderen krijgen dan vrouwen met een lagere opleiding. Maar er was traditioneel ook veel mobiliteit tussen opleidingsgroepen. Zo was er in de jaren zestig nog veel onbenut talent, en stonden veel kinderen van arbeiders en kleine middenstanders op het punt een sprong uit hun milieu te wagen. Veel ouders besloten in de jaren vijftig dat hun kinderen beter onderwijs verdienden dan zijzelf hadden gekregen. Het gevolg was dat de universiteiten werden overstroomd door kinderen uit milieus die traditioneel de universiteitspoorten alleen van de buitenkant kenden. Inmiddels is die opwaartse mobiliteit wat de autochtone Nederlanders betreft, wel ongeveer uitgewerkt. Alleen voor allochtone kinderen is er wat dat betreft meer hoop, omdat daar nog veel onbenut talent is. Volgens onderzoek van het Sociaal en Cultureel Planbureau hebben kinderen van ouders met een hoge opleiding een kans van ongeveer 70 procent om zelf ook weer een hoge opleiding te krijgen. Voor kinderen van ouders met een lage opleiding is die kans echter maar 20 procent, en die kans is de laatste decennia afgenomen. Daar komt bij dat er minder sociale mobiliteit is tussen opleidingsklassen. Hoogopgeleide mannen zoeken hoogopgeleide vrouwen als partner en omgekeerd.

Als laagopgeleide ouders meer kinderen krijgen dan hoogopgeleide ouders, dan betekent afnemende mobiliteit tussen mensen uit verschillende opleidingsgroepen dat het aandeel van hoogopgeleiden in de Nederlandse bevolking voortdurend zal afnemen. Voor onze kenniseconomie waarin de vraag naar academisch opgeleiden nog steeds toeneemt, is dat een zorgwekkend gegeven. Hoe kunnen we hogere economische groei realiseren en onze hoge welvaart vasthouden als de mensen die dat voor een groot deel moeten bewerkstelligen er in steeds mindere mate zijn?

Als gezegd, een belangrijke reden waarom hoogopgeleide vrouwen het krijgen van kinderen steeds langer uitstellen, is dat het opvoeden van kinderen zeer ongunstig uitpakt voor de carrière. Het arbeidsklimaat voor hoogopgeleiden impliceert dat vrouwen met kinderen zich niet kunnen handhaven (en mannen met kinderen wel). Om carrière te kunnen maken moeten ook vrouwen minstens 100 procent van hun tijd beschikbaar zijn. Flexibele werktijden, verlofregelingen en deeltijdwerk passen niet in een dergelijke werkopvatting. Het overgrote deel van de werkende vrouwen in Nederland werkt in deeltijd. Deeltijdwerk leidt echter niet of zelden tot een carrière in de top van het bedrijf.

Het grootbrengen van kleine kinderen is dus nauwelijks verenigbaar met het maken van carrière. Tenzij je bereid bent de opvoeding van je kinderen grotendeels uit te besteden aan de markt, zoals in de VS veel gebeurt, of aan de overheid, zoals in Zweden, zal een hoogopgeleide vrouw in het huidige arbeidsklimaat moeten kiezen tussen moederschap en carrière. Hoogopgeleide vrouwen stellen deze keuze zo lang mogelijk uit door laat

aan kinderen te beginnen, maar een groot deel van hen breekt uiteindelijk toch de carrière af als kinderen zich aandienen. Van hen gaat 42 procent minder uren, of stopt helemaal met werken. Het merendeel van de hoogopgeleide moeders pakt de draad van de carrière niet weer op als de kinderen in hoge mate voor zichzelf kunnen zorgen.

MEER WERKEN

Het rapport van de Commissie Bakker, *Naar een toekomst die werkt*, heeft als uitgangspunt dat de kosten van de vergrijzing het noodzakelijk maken dat er meer wordt gewerkt, zowel per week, als over de levensloop. Het is duidelijk dat (gedeeltelijke) inactiviteit die het gevolg is van subsidiëring door collectieve regelingen, zoals de oude wao en vut, de huidige Wajong en het niet strikt toepassen van bijstandsregelingen, zoveel mogelijk moet worden vermeden. Als men ervoor kiest korter of in het geheel niet te werken, zal men zelf daarvoor de kosten moeten opbrengen; die kosten mogen niet op het collectief van de belastingbetalers worden afgewenteld. Alle maatregelen van de Commissie Bakker die erop gericht zijn deze afwentelingsprocessen te stoppen of maatregelen rond het arbeidsproces die werknemers aanmoedigen langer actief te blijven, hebben mijn volle sympathie. We hebben al gezien dat het afschaffen of aanscherpen van regelingen als vut en wao tot extra arbeidsaanbod van mannen heeft geleid. Ik betwijfel overigens ten zeerste of de trend naar vroegpensioenering zo omgebogen zou kunnen worden dat mensen bereid zullen zijn tot na hun 65^{ste} jaar door te werken. Dat zal hoogstens het geval kunnen zijn als pensioeregelingen in hoge mate worden verslechterd.

De commissie veronderstelt naar mijn smaak te veel dat de keuze voor arbeidsdeelname voor een groot deel op financiële overwegingen berust. Dit geldt vooral voor vrouwen. Zo besteedt de Commissie Bakker uitgebreid aandacht aan de terugkeer naar de arbeidsmarkt van vrouwen met opgroeiende kinderen. De commissie constateert dat de vrouwen die willen herintreden op de arbeidsmarkt na de zorg voor de kinderen, dit niet overwegen vanwege een persoonlijke ambitie, maar dat financiële overwegingen de doorslag geven.¹ Volgens de commissie moet 'werk dan ook lonen' en is het om het arbeidsaanbod door vrouwen te stimuleren, noodzakelijk dat de marginale druk van premies en belastingen aanzienlijk wordt verlaagd. Anderzijds komen herintredende vrouwen moeilijk aan een baan, omdat de werkgever of te veel werkervaring vraagt, of geen deeltijdbanen aanbiedt. Daar bovenop komt dan nog eens dat schooltijden niet zijn afgestemd op werkende ouders, en er een tekort bestaat aan voorzieningen voor voorschoolse en naschoolse opvang.

Hoewel de Commissie Bakker de ambities van vrouwen ten aanzien van een carrière derhalve niet zo hoog schat, vindt zij het noodzakelijk dat de scholing van vrouwen maatschappelijk profijt oplevert door een grotere betrokkenheid van vrouwen bij de arbeidsmarkt. Dit ‘vergt een andere verdeling van zorg en werktaken tussen mannen en vrouwen (...) en [het is gewenst] dat werknemers meer zeggenschap hebben over de werktijden.’²² De voorstellen die de commissie vervolgens doet om dit te bewerkstelligen, hebben vrijwel allemaal tot doel het werken in deeltijd financieel te ontmoedigen, of, in positieve bewoordingen, om aan te moedigen dat er meer uren per week wordt gewerkt. Onder deze categorie valt het voorstel om de overdraagbaarheid van de heffingskorting af te schaffen en daarvoor in de plaats een fiscale bonus voor tweeverdieners in te stellen. Ook de verbreding van de openingstijden van scholen (die open zouden moeten zijn van 7 uur ’s morgens tot 7 uur ’s avonds) valt onder deze categorie, omdat het langer werken vergemakkelijkt.

Deze maatregelen kunnen effect hebben op het aantal uren dat een vrouw met kinderen bereid is in deeltijd te werken, hoewel de bereidheid van in deeltijd werkende vrouwen om langer te werken desgevraagd niet hoog blijkt te zijn. In ieder geval is het voor mij een groot vraagteken of

*Voorstellen om jonge mensen
meer uren te laten werken,
kunnen contraproductief
uitpakken*

deze ‘oplossingen’ in de financiële en organisatorische sfeer het probleem van hoogopgeleide vrouwen het hoofd bieden, namelijk dat zij zich gedwongen voelen pas ‘laat’ voor het moederschap te kiezen. Voor deze vrouwen spelen in ieder geval financiële overwegingen minder een rol. Sterker, de algemene teneur van de boodschap van de Commissie Bakker, namelijk dat er meer moet worden gewerkt, is wellicht niet zo bevorderlijk voor het verlagen van de leeftijd waarop hoogopgeleide vrouwen hun eerste kind krijgen.

Misschien is een betere oplossing wel dat de algemene werkweek verder wordt verkort, zodat een andere verdeling van zorg en carrière tussen moeders en vaders beter mogelijk wordt. Overigens zou een kortere werkweek voor iedereen kunnen worden gecombineerd met langere bedrijfstijden, zodat de verdeling van zorgtaken op een flexibele wijze over de week kan worden gespreid. Het punt blijft echter dat voorstellen die erop zijn gericht om jonge mensen (vrouwen en mannen) meer uren te laten werken, contraproductief kunnen uitpakken, omdat de verdeling van zorgtaken erdoor wordt bemoeilijkt. De bevolkingskrimp wordt daardoor eerder bevorderd dan dat de geboortecijfers weer in de richting van het reproductieniveau gaan.

Het is duidelijk dat een kortere werkweek voor iedereen het door Bakker gesignaleerde probleem van de dreigende tekorten op de arbeidsmarkt lijkt te vergroten. Dit hoeft niet noodzakelijk het geval te zijn. Als mannen door de verkorting van de werkweek beter in staat zijn hun 'eerlijke' aandeel in de zorgtaak van kinderen op zich te nemen, krijgen vrouwen juist de ruimte om meer deel te nemen aan het arbeidsproces. Net als in de jaren negentig vrouwen met hun toenemende arbeidsinzet ervoor zorgden dat de gaten die oudere mannen in de beroepsbevolking lieten vallen, werden opgevuld, zouden vrouwen nu door de betere verdeling van zorgtaken wel eens bereid kunnen zijn zich meer in te zetten op de arbeidsmarkt.

Het is merkwaardig dat de Commissie Bakker constateert dat zorgende vrouwen geen ambitie hebben. Binnen het huidige arbeidsklimaat is het voor een jonge vrouw die kinderen opvoedt voor de eigen gemoedsrust inderdaad beter om ambities op een laag pitje te zetten. De kans voor deze groep vrouwen om carrière te maken, als na afloop van de zorgtaak weer aan het arbeidsproces wordt deelgenomen, is tamelijk laag, zo niet afwezig. Dus vrouwen die ervoor kiezen zelf kinderen op te voeden, hebben zich erbij neergelegd dat de kans op een carrière is verkeken, of hebben inderdaad geen ambitie. Vrouwen die wel een carrière ambiëren, krijgen of geen kinderen, of besluiten de opvoeding voor hun kinderen volledig uit te besteden. In Nederland kiezen ouders, respectievelijk moeders, zelden de laatste optie.

Om het 'duivelse dilemma' tussen het (tijdig) krijgen van kinderen en het maken van een carrière voor jonge vrouwen op te lossen, is het uiteraard noodzakelijk dat jonge hoogopgeleide moeders ook een gereede kans op een carrière maken. De Commissie Bakker is het hiermee vanzelfsprekend ook eens, maar stelt desondanks geen (dwingende) maatregelen voor; de commissie geeft slechts adviezen. Met name valt hier het advies aan werkgevers voor 'goed werkgeverschap' onder. Werkgevers wordt geadviseerd het zogenoemde glazen plafond voor vrouwen te doorbreken door meer vrouwen naar topposities te laten doorstromen, en om vrouwen een kans op een tweede carrière te geven als de zorg voor kinderen grotendeels voorbij is.

Deze goedbedoelde adviezen aan werkgevers zullen geen effect hebben zolang het voor werkgevers nog mogelijk is te voorzien in de vraag naar hoogopgeleid personeel dat wel full-time kan en wil werken. Zo heeft de Nederlandse ontmoetingsplaats voor vertegenwoordigers van (meestal) mannelijke werknemers en werkgevers, namelijk de SER, enige tijd geleden ervoor gepleit de toelatingseisen voor hoogopgeleide immigranten aanzienlijk te versoepelen. Er kunnen allerlei redenen zijn om tijdelijke immigratie van hoogopgeleiden te vergemakkelijken, maar de verbetering van de positie van de hoogopgeleide vrouw in het bedrijfsleven hoort daar in ieder geval niet bij. Het versoepelen van immigratie-eisen biedt werkgevers

een mogelijkheid om hoogopgeleiden van elders aan te trekken, zonder dat het arbeidsklimaat voor hoogopgeleide vrouwen hoeft te worden verbeterd.

Als het niet voldoende is 'adviezen' aan werkgevers te geven, zoals de Commissie Bakker dat doet, hoe zouden werkgevers dan kunnen worden gestimuleerd om hoogopgeleide moeders betere kansen te bieden? Het kan op twee manieren: met financiële stimulansen of met gebodsbepalingen. Wat het laatste betreft, is het evident moeilijk, zo niet onmogelijk aan werkgevers een verplichting op te leggen om jonge moeders met een hoge opleiding uitzicht op een carrière te bieden. Een dergelijke verplichting zal kunnen leiden tot extra arbeidsaanbod van hoogopgeleide moeders, waardoor de schaarste aan hoogopgeleide jonge mensen wordt verlicht, maar op de naleving ervan is moeilijk toe te zien. Wanneer, bijvoorbeeld, geeft een werkgever voldoende uitzicht op een carrière? Moet er dan een garantie op een managementfunctie zijn binnen een aantal jaar, of mag dit afhankelijk zijn van de getoonde prestaties en het individuele talent? En hoe kan een werkgever er zeker van zijn dat het bieden van 'voldoende uitzicht' de werknemer zal motiveren zich optimaal in te zetten voor het bedrijf? Met andere woorden, als werkgevers op deze wijze worden verplicht het arbeidsaanbod van jonge hoogopgeleide vrouwen te stimuleren, kan dat leiden tot *moral hazard*-verschijnselen, oftewel tot onverwachte en in ieder geval niet bedoelde gedragseffecten. Dit soort effecten zal het beleid dan voor lief moeten nemen.

Werkgevers kunnen echter ook door financiële prikkels worden gestimuleerd hoogopgeleide vrouwen betere carrièrekansen te bieden. Een voor de hand liggende maatregel is bijvoorbeeld om aan bedrijven van een zekere minimale omvang een subsidie te verlenen als een bepaald percentage, zeg 30 of 40 procent, van de beter betaalde functies door vrouwen met kinderen worden bezet. Bedrijven die daaraan niet voldoen, zou een extra belasting kunnen worden opgelegd. Uiteraard zou men rekening kunnen houden met het potentiële arbeidsaanbod van vrouwen in bepaalde sectoren: in de dienstverlening zal het allicht eenvoudiger zijn om aan een dergelijke eis te voldoen dan in de bouwwereld. Toch is het, omwille van het beoogde effect, niet aan te bevelen dit soort maatregelen van allerlei zijuitgangen te voorzien. Ook daar waar het arbeidsaanbod van vrouwen misschien minder voor de hand ligt, kunnen subsidies op het inzetten van vrouwelijk talent werkgevers ertoe aanzetten beter op zoek te gaan naar dat talent. Bovendien zullen werkgevers nu ook eerder bereid zijn een arbeidsklimaat te scheppen waarbinnen jonge vrouwen het aantrekkelijk zullen vinden naast de zorg voor kinderen ook te streven naar een carrière. Jonge hoogopgeleide moeders zullen eerder geneigd zijn om jong kinderen te krijgen, omdat de kosten in de vorm van een misgelopen carrière zullen verdwijnen, dan toch in ieder geval dalen. Voor mannen zal hopelijk het omgekeerde gaan

gelden: namelijk dat zij meer dan nu ertoe zullen overgaan het streven naar een carrière te combineren met een zorgtaak voor kinderen.

JONG TALENT

De Commissie Bakker heeft geen oog voor de positie van de hoogopgeleide vrouw. Hoogopgeleide vrouwen moeten niet alleen worden gekoesterd omdat zij behoren tot de groep van uiterst schaarse kenniswerkers, maar ook omdat zij toekomstige generaties kenniswerkers voortbrengen. Die laatste taak komt in gevaar door de onaantrekkelijke arbeidsmarktpositie van hoogopgeleide jonge moeders. Het is niet evident dat deze positie verbetert door deze vrouwen financiële stimulansen te geven om meer te gaan werken, zoals de commissie voorstelt. Ik heb betoogd dat het daarvoor wellicht effectiever is om de werkweek te verkorten (zonder daarbij noodzakelijk de bedrijfstijd ook te verkorten), zodat de moeder en de vader de zorgtaken beter kunnen verdelen. Om de arbeidsmarktpositie van hoogopgeleide moeders te verbeteren, is het ook niet voldoende werkgevers goed bedoelde adviezen te geven, zoals de Commissie Bakker doet. Werkgevers kunnen wellicht beter financieel worden gestimuleerd om meer hoogopgeleide vrouwen in dienst te nemen.

Er zijn uiteraard nog meer maatregelen denkbaar die tot het bedoelde gevolg kunnen leiden. Hoe dan ook, als deze maatregelen inderdaad de geboortecijfers onder jonge hoogopgeleide vrouwen zullen verhogen, zal dat er op den duur toe leiden dat de aanvoer van jong talent zal toenemen en daarmee de instandhouding van onze kenniseconomie vergemakkelijken.

Noten

-
- 1 Zie het rapport op p.39.
 - 2 Cie. Bakker, t.a.p., blz. 41.

Welkom in de eeuw van de vrouw

door *Lans Bovenberg*

Hoogleraar economie aan de Universiteit van Tilburg en lid van de Commissie Bakker.

ONZE SAMENLEVING STAAT VOOR EEN CRUCIALE vraag: hoe kunnen we jonge, hoogopgeleide ouders helpen om te investeren in het goud van onze kenniseconomie — hun kinderen — zonder dat dit ten koste gaat van hun

gelden: namelijk dat zij meer dan nu ertoe zullen overgaan het streven naar een carrière te combineren met een zorgtaak voor kinderen.

JONG TALENT

De Commissie Bakker heeft geen oog voor de positie van de hoogopgeleide vrouw. Hoogopgeleide vrouwen moeten niet alleen worden gekoesterd omdat zij behoren tot de groep van uiterst schaarse kenniswerkers, maar ook omdat zij toekomstige generaties kenniswerkers voortbrengen. Die laatste taak komt in gevaar door de onaantrekkelijke arbeidsmarktpositie van hoogopgeleide jonge moeders. Het is niet evident dat deze positie verbetert door deze vrouwen financiële stimulansen te geven om meer te gaan werken, zoals de commissie voorstelt. Ik heb betoogd dat het daarvoor wellicht effectiever is om de werkweek te verkorten (zonder daarbij noodzakelijk de bedrijfstijd ook te verkorten), zodat de moeder en de vader de zorgtaken beter kunnen verdelen. Om de arbeidsmarktpositie van hoogopgeleide moeders te verbeteren, is het ook niet voldoende werkgevers goed bedoelde adviezen te geven, zoals de Commissie Bakker doet. Werkgevers kunnen wellicht beter financieel worden gestimuleerd om meer hoogopgeleide vrouwen in dienst te nemen.

Er zijn uiteraard nog meer maatregelen denkbaar die tot het bedoelde gevolg kunnen leiden. Hoe dan ook, als deze maatregelen inderdaad de geboortecijfers onder jonge hoogopgeleide vrouwen zullen verhogen, zal dat er op den duur toe leiden dat de aanvoer van jong talent zal toenemen en daarmee de instandhouding van onze kenniseconomie vergemakkelijken.

Noten

-
- 1 Zie het rapport op p.39.
 - 2 Cie. Bakker, t.a.p., blz. 41.

Welkom in de eeuw van de vrouw

door *Lans Bovenberg*

Hoogleraar economie aan de Universiteit van Tilburg en lid van de Commissie Bakker.

ONZE SAMENLEVING STAAT VOOR EEN CRUCIALE vraag: hoe kunnen we jonge, hoogopgeleide ouders helpen om te investeren in het goud van onze kenniseconomie — hun kinderen — zonder dat dit ten koste gaat van hun

eigen inbreng op de arbeidsmarkt? Harrie Verbon geeft een goede analyse van de situatie waarin veel hooggeschoolde vrouwen zich bevinden. Ze krijgen weinig kinderen omdat het opvoeden van kinderen slecht verenigbaar is met een carrière. Met andere woorden: het moederschap van almaar beter geschoolde vrouwen wordt steeds duurder in termen van gederfde inkomsten op de arbeidsmarkt. De scholingsgraad van kinderen is sterk gerelateerd aan de scholingsgraad van hun ouders. Een laag geboortecijfer bij hooggeschoolden tast daarom niet alleen de kwantiteit van het menselijk kapitaal aan, maar ook de kwaliteit.

Hoewel ik de analyse van Verbon deel, kan ik me niet vinden in zijn oplossingen: een kortere werkweek en andere dwingende maatregelen.

LEVENSLOOPPERSPECTIEF

De Commissie Bakker neemt het levenslopperspectief als uitgangspunt. Het gaat er om dat mensen — uitgesmeerd over hun hele leven — meer gaan participeren op de arbeidsmarkt. Tegelijkertijd krijgen ze meer vrijheid om hun werkzame leven zelf vorm te geven en hun werk af te stemmen op de levensfase waarin zij verkeren. Want als het gaat om een kindvriendelijk beleid is niet alleen de gezinsfase van belang, maar ook de manier waarop we de gehele levensloop inrichten. De kenniseconomie vereist dat mensen langer naar school gaan, waardoor ze later beginnen aan een baan. Daarnaast neemt de levensverwachting toe en stoppen mensen relatief vroeg met werken. Hierdoor concentreert onze arbeidsinspanning zich in een steeds korter deel van ons steeds langere leven, namelijk zo tussen de 30 en 55 jaar. Met name in de middenfase is de druk om carrière te maken erg groot. En juist in die middenfase zijn de meeste mensen druk met hun jonge kinderen. De kosten van het ouderschap zijn hoog, ook in termen van de gemiste carrièrekansen van zorgende ouders. Dit verklaart mede waarom mannen nog weinig zorgtaken op zich nemen. Verder is het ook een leeftijdskwestie; ook hoogopgeleide vrouwen trouwen vaak met oudere mannen die verder zijn in hun loopbaan en meer geld verdienen. Daarom is het vaak een rationele keuze voor vrouwen om minder te gaan werken als er kinderen komen.

LANGER ARBEIDZAAM LEVEN

In het licht van deze analyse zet de Commissie Bakker zwaar in op langer doorwerken en op een beter functionerende arbeidsmarkt voor ouderen. Door arbeid beter over het leven te spreiden, kan de gezinsfase worden ontlast, waardoor de spanning tussen loopbaan en het huishouden kan

afnemen. Door de stille arbeidsreserve van ouderen tussen de 55 en 70 te verzilveren, neemt de druk op het spitsuur af. Verder ontstaat er door minder pensioenkosten en hogere belastingopbrengsten meer ruimte op de overheidsbegroting voor kinderopvang, onderwijs en andere faciliteiten waarvan jonge gezinnen profiteren. Ook het omzetten van kostwinners-faciliteiten (zoals de overdraagbare heffingskorting) naar kindgebonden faciliteiten (zoals meer fiscale faciliteiten voor gezinnen met jonge kinderen) verplaatst middelen naar de kwetsbare gezinsfase waarin wordt geïnvesteerd in het menselijk kapitaal van de toekomst.

BETER FUNCTIONERENDE ARBEIDSMARKT

Een langer werkzaam leven met een beter functionerende arbeidsmarkt voor ouderen doet ook meer recht aan de levensloop van vrouwen. Terwijl mannen al rond hun 50^{ste} aan hun pensioen gaan denken, willen vrouwen in die fase juist meer aandacht aan hun werk geven. Alleen: vrouwen, die als de kinderen wat ouder zijn weer volledig willen terugkeren in het arbeidsproces, zijn nu vaak aangewezen op de schil van flexibele banen rondom de kern van goedbeschermde banen die de mannen eerder hebben veroverd. Bovendien gebeurt er in arbeidsorganisaties na het vijftigste levensjaar weinig meer aan de loopbaanontwikkeling van mensen. Veel ouderen zitten dan hun tijd uit tot aan hun pensioen. Deze verspilling van talent is schadelijk voor de loopbaanontwikkeling van met name vrouwen.

MEER FLEXIBILITEIT IN PLAATS VAN DWANG VOOR WERKNEMERS

De commissie zet niet, zoals Verbon, in op dwang, maar juist op meer keuzevrijheid en flexibiliteit — bij het verdelen van werk over zowel de werkweek als de levensloop. Vandaar ook het voorstel voor langere bedrijfstijden (72 uur per week) zodat ouders de kans krijgen om werk en zorgactiviteiten beter op elkaar af te stemmen. Een kortere werkweek, zoals Verbon voorstaat, is in dat verband contra-productief. Door in de periode voordat er kinderen zijn en nadat ze het huis uit zijn meer dan 36 uur te werken, kan er juist ruimte worden gemaakt om het spitsuur te ontzien. In plaats van mensen in een dwangbuis te persen, moeten we hen in verschillende levensfasen maximale flexibiliteit aanreiken om hun werk af te stemmen op zorgactiviteiten. Vandaar ook de door de Commissie Bakker bepleite omvorming van de levensloopregeling in een werkbudget, dat mede door de werkgever wordt gevuld en kan worden benut voor allerlei vormen van inkomensderving — ook als men zelfstandig ondernemer is.

Dit instrument biedt mensen meer mogelijkheden om met middelen te schuiven tussen de verschillende levensfasen.

BETERE PRIKKELS IN PLAATS VAN DWANG VOOR WERKGEVERS

Werkgevers dwingen om meer vrouwen aan te nemen in hoge posities, is beleid uit de vorige eeuw. Het doet geen recht aan de variëteit en dynamiek van de moderne kenniseconomie. Ik zou niet graag in de schoenen staan van een vrouw die dankzij deze maatregel promotie maakt. Verder draagt zo'n maatregel niet bij aan een beter ondernemersklimaat. We hebben in Nederland meer in plaats van minder ondernemers nodig om de dienstverlening in de vergrijzende samenleving op peil te houden.

De Commissie Bakker zet niet in op dwang, maar op betere prikkels voor werkgevers om talent — ook dat van vrouwen — te koesteren; bijvoorbeeld via de werkverzekering en een hogere effectieve pensioenleeftijd. Hierdoor worden werkgevers met een goede *human resources*-strategie beloond. Daarom wordt het succesvolle beleid van de afgelopen jaren in de nieuwe arbeidsongeschiktheidsverzekering in feite doorgetrokken. Door bedrijven direct verantwoordelijk te maken voor het onderhouden van menselijk talent, voorkomen we dat ze die verantwoordelijkheid afschuiven op de overheid.

Verder stimuleert de commissie de emancipatie van werknemers door het werkbudget. Hierdoor krijgt de werknemer meer regie over de eigen loopbaan en betere mogelijkheden om van baan te verwisselen als het werk niet meer aansluit op de privé-situatie. Dit zal werkgevers stimuleren om werknemers aan zich te blijven binden, bijvoorbeeld door loopbaanmogelijkheden aan te bieden die meebewegen met de levensfase waarin de werknemer zich bevindt.

SOCIALE INNOVATIE GEBODEN IN DE ORGANISATIE VAN WERK EN LOOPBANEN

Zelfregulering is te prefereren boven overheidsdwang. Het is daarbij wel overduidelijk dat werkgevers werk anders moeten gaan organiseren om te kunnen overleven in een vergrijzende economie waarin menselijk talent steeds schaarser wordt. Ook de feminisering van de arbeid vraagt om fundamentele veranderingen in de manier waarop bedrijven werk en loopbanen aanbieden. De economie van de 21^{ste} eeuw draait steeds meer om vrouwen. De vraag naar vrouwelijk talent stijgt. Dit gebeurt mede door de omslag van een industriële economie, die drijft op spierkracht, naar een diensteneconomie, waarin vooral communicatieve vaardigheden, creati-

viteit en dienstbaarheid tellen. De werknemer van de toekomst zal werk combineren met zorg.

Werkgevers leven nog vaak in het kostwinnerstijdperk, waarin ze konden rekenen op werknemers die zich 40 uur per week en 40 jaar lang volop aan hun carrière konden wijden.

Die periode ligt voorgoed achter ons. Sociale innovatie is geboden, want anders erodeert de concurrentiepositie van onze economie.

Werkgevers die er niet in slagen om met hun proposities tegemoet de

*Zelfregulering is te prefereren
boven overheidsdwang*

komen aan de wensen van werknemers — die hun loopbaan in toenemende mate combineren met hun zorgverantwoordelijkheden — zullen niet in staat zijn het schaarse talent van de toekomst aan zich te binden. Aangezien ook de rest van Europa vergrijst, biedt migratie geen uitweg. Eerder dreigt het gevaar dat Nederlands talent over de grens verdwijnt, omdat de omringende landen nog sterker vergrijzen.

WERK LANGER

Verbon geeft een goede analyse van de uitdagingen waarvoor onze economie staat. Het talent van vrouwen moet meer worden gekoesterd in betaalde arbeid, zonder dat dit ten koste gaat van de mogelijkheden van jonge ouders om te investeren in het goud van de kenniseconomie: hun kinderen. Juist een kennisintensieve samenleving als de onze vraagt om aanzienlijke investeringen in de jeugd. Het geëmancipeerde gezin is meer dan ooit de hoeksteen van de samenleving.

De voorstellen die Verbon aandraagt, zijn onvoldoende doordacht. De Commissie Bakker heeft betere oplossingen: een langer arbeidzaam leven waarin een beter functionerende arbeidsmarkt mensen meer ruimte geeft om hun werk af te stemmen op hun zorgverantwoordelijkheden. Een langer en gezonder leven biedt de mogelijkheid om naast een arbeidscarrière ook een zorgcarrière te voltooien. Maar dit gaat alleen als we werk anders organiseren over de levensloop en het aandurven om onze arbeidsmarktinstituties beter af te stemmen op de eeuw van de vrouw.