

Wie blijft er thuis voor de kinderen ?

Over de keuze-afweging voor loopbaanonderbreking en deeltijds werk tussen man en vrouw

Katrijn Vanderweyden

In België kiezen jaarlijks meer dan 700.000 mensen voor loopbaanonderbreking of deeltijds werk. Slechts één op zes daarvan is een man. Een belangwekkende vraag is hoe het komt dat vooral vrouwen van deze stelsels gebruik maken. Op welke manier heeft het geslacht invloed op het (tijdelijk) afbouwen van de arbeidsparticipatie? Een kwalitatief onderzoek bij loopbaanonderbrekers en deeltijds werkenden verschaft ons inzicht in de achterliggende redenen.

In het kader van mijn lopend doctoraatsproject over de betekenis van arbeid voor de integratie van individuen in de samenleving, ondervroegen we in de herfst van 1999 met behulp van diepte-interviews 23 voltijdse loopbaanonderbrekers en 20 halftijds werkenden. De helft hiervan waren mannen, de helft vrouwen. Alle respondenten waren op het ogenblik van het interview niet ouder dan 45 jaar en ze waren minimum één jaar voltijds in loopbaanonderbreking of werkten minimum één jaar tussen 40% en 60 % (een halftijdse job ongeveer). We zorgden voor een spreiding naar motivatie voor de verminderde arbeidsdeelname: de ene helft koos ervoor omwille van de kinderen, de andere helft omwille van een andere reden (studie, meer tijd, werk beu, reizen, zorg voor familie...). De vraag waarom het nu net de man of de vrouw in een gezin is die beslist tot het terugschroeven van de arbeidsparticipatie, kwam hierin aan bod. Onder de respondenten waren er 34 gehuwd of samenwonend. Bij hen trachtten we na te gaan waarom net zij voor loopbaanonderbreking of deeltijds werk

kozen, en niet hun partner. We kunnen in ons onderzoek geen verklarende, statistisch significante verbanden tussen bepaalde kenmerken aanwijzen. Wel kunnen we nagaan hoe de respondenten zelf hun keuze uitleggen en welke elementen zij terzake aanduiden als bepalend. Welke taal, welke retoriek of welk ethos vinden we bij deze mannen en vrouwen terug?



Katrijn Vanderweyden (*1975) is als aspirant van het Fonds voor Wetenschappelijk Onderzoek - Vlaanderen verbonden aan het Departement Politieke en Sociale Wetenschappen van de Universiteit Antwerpen (UIA). Zij bereidt een proefschrift voor over de betekenis van arbeid in de hedendaagse samenleving.

OVERDRAAGBARE VERSUS NIET-OVERDRAAGBARE KEUZEN

Om de opgeworpen vragen te beantwoorden, moeten we eerst een onderscheid maken tussen overdraagbare en niet-overdraagbare keuzen. De vraag of het nu de man of de vrouw in het gezin is die voor loopbaanonderbreking of deeltijds werk opteert, is enkel bij de overdraagbare keuzen aan de orde. Als de reden voor de vermindering van arbeidsdeelname inherent verbonden is aan de wensen van één bepaalde partner, is de keuze *niet* overdraagbaar. Het gaat bijvoorbeeld over de wens om even afstand te nemen van het werk. In ons onderzoek troffen we niet-overdraagbare keuzen aan bij alle samenwonenden die voor loopbaanonderbreking of deeltijds werk opteerden omwille van een *andere* reden dan de zorg voor kinderen of familieleden. Zo kozen twee van de samenwonende mannen voor loopbaanonderbreking om een (bijkomend) universitair diploma te behalen; voor een moeder van twee kinderen was het motief: zich omscholen van vroedvrouw tot sociaal verpleegkundige. Er zijn ook enkele loopbaanonderbrekers en deeltijds werkenden die hun werkpatroon wijzigden omwille van een hobby, om tijd voor zichzelf te hebben of omwille van *burn-out*.

Toch is het niet omdat in deze gevallen de betrokkenen zelf geen overdracht tussen man en vrouw overwogen, dat het geslacht onderhuids geen invloed heeft op de wens om de arbeidsparticipatie terug te schroeven of op het daadwerkelijk uitvoeren van dit voorne-

men. Als we kijken naar de redenen voor loopbaanonderbreking zoals ze uit een steekproef in 1995 naar voren kwamen, dan merken we op het eerste gezicht grote verschillen tussen mannen en vrouwen wat betreft de niet-overdraagbare redenen. Zo neemt 34% van de mannen loopbaanonderbreking omwille van onvrede met het werk, tegenover slechts 14% van de vrouwen. Het percentage mannen (6%) dat een onderbreking neemt om te studeren, is dubbel zo hoog als bij vrouwen (3%). De motivatie 'behoefte aan meer vrije tijd' loopt meer gelijk over beide geslachten: 22% bij de mannen en 24% bij de vrouwen. Deze percentages zijn evenwel erg bedrieglijk, omdat er zes keer *meer* vrouwelijke loopbaanonderbrekers zijn dan mannelijke. De absolute aantallen kunnen met andere woorden een heel ander beeld geven.

Bij de deeltijds werkenden beschikken we over de absolute cijfers volgens motivatie. Daar kunnen we dus een vergelijking maken. Opleiding is de enige duidelijk niet-overdraagbare reden die de jaarlijkse beroepsbevolkingsenquête van het Nationaal Instituut voor de Statistiek (NIS) onderscheidt. Hieruit blijkt dat hoewel procentueel gezien veel meer mannen dan vrouwen deeltijds werken om een opleiding te volgen (9% versus 1%), de absolute aantallen veel minder ver uiteen liggen: 7.324 mannen versus 6.419 vrouwen (cijfers voor 1998). In absolute termen is statusverhoging door opleiding blijkbaar geen mannaangelegenheid, en komt er geen afgetekend emancipatorisch probleem naar voren. Mannen en vrouwen maken in

Katrijn Vanderweyden

'Arbeid en zorg op maat van de concrete zorgverstrekers'. Een belangrijke vraag voor de toekomst is in hoeverre hedendaagse vrouwen die minder wensen te werken, zich deze taal zullen eigen maken. Het zou wel eens om een belangrijke graadmeter van emancipatie kunnen gaan.

”

ongeveer dezelfde mate gebruik van arbeidsduurvermindering om zich bij te scholen of verder te studeren. Procentueel komt het wel veel meer voor bij mannen dan bij vrouwen.

De verklaring van dit verschil tussen absolute aantallen en percentages ligt wellicht in het feit dat het vooral *jonge* mensen zijn die van het deeltijds stelsel gebruik maken om zich bij te scholen (zoals blijkt uit de cijfers van het NIS voor 1998). We veronderstellen dat het mannen en vrouwen betreft zonder veel gezinsverantwoordelijkheden. Pas als een gezin wordt uitgebouwd, gaan mannen en vrouwen zich opvallend verschillend gedragen. De in theorie overdraagbare keuze om voor het gezin te zorgen, wordt met name vooral door vrouwen ingevuld. In absolute aantallen overstemt dit de andere motivaties. Zo kozen in 1998 ongeveer 9.000 van de 80.000 deeltijds werkende mannen voor dit regime omwille van 'familiale redenen', versus 247.000 van de 526.000 deeltijds werkende vrouwen. Het is hier bij de overdraagbare, gezinsgerichte keuzen dat zich een emancipatorisch vraagstuk voordoet.

Het is belangrijk te weten *waarom* de optie om minder of niet te werken omwille van de zorg voor kinderen of familie meestal door vrouwen wordt ingevuld. Wil de samenleving een grotere gelijkheid bekomen tussen mannen en vrouwen wat de taakverdeling rond arbeid en zorg betreft (dit komt *de facto* neer

op het stimuleren van mannen om zich 'op de zorgvloer te begeven', om de woorden van de huidige minister van Welzijn te gebruiken), dan moeten we weten hoe deze beslissingen tot stand komen. Welke factoren zijn bepa-

lend in de keuze tussen man en vrouw inzake het terugschroeven van de arbeidsparticipatie?

STAND VAN HET ONDERZOEK⁽¹⁾

Over de keuzeprocessen inzake loopbaanonderbreking en deeltijds werk bestaat in België of Vlaanderen nauwelijks onderzoek. Verschillende wetenschappelijke verklaringen over de arbeidsverdeling binnen gezinnen, zouden desbetreffend onderzocht kunnen worden op hun *merites*. We kunnen in het debat hierover verwijzen naar drie soorten theorieën.

Een eerste is de 'relative resources'-theorie, die verschillen in sociaal-economische hulpbronnen tussen mannen en vrouwen als verklaring grond aanhaalt (zoals de opleiding, het inkomen en de beroepsstatus). Verondersteld wordt dat iemand met meer economische macht, minder in het huishouden zal doen. Een tweede theoretische stroming benadrukt de 'gender role ideology' oftewel de genderspecifieke socialisatie van mannen en vrouwen. De hypothese is dat hoe

traditioneler de visie is van de partners op de taak van man en vrouw in de samenleving, hoe minder de man en hoe meer de vrouw huishoudelijke taken zal verrichten. De derde theorie - de 'time availability'-theorie - zoekt verklaringen vanuit een vragen aanbodgerichte benadering, waarbij de hoeveelheid tijd die

mannen en vrouwen aan hun gezin kunnen aanbieden, afgewogen wordt tegen de tijdsinvestering die dat gezin van hen vraagt. De onderliggende veronderstelling is dat de partners in een relatie een rationele berekening

Katrijn Vanderweyden

Veel meer vrouwen dan mannen kiezen voor loopbaanonderbreking en deeltijds werk. We kunnen spreken van een emancipatiedeficit.

”

maken van de totale tijd die nodig is om huishoudelijke taken te verrichten en kijken wie van de twee de tijd heeft om die uit te voeren.

Wat de keuze voor loopbaanonderbreking en deeltijds werk betreft, ligt het voor de hand dat al deze theorieën relevante factoren kunnen aanreiken. Onderzoek zou moeten uitwijzen op welke manier en in welke mate die werkzaam zijn. Hier en daar vinden we beperkte inzichten terug. Zo blijkt uit recent onderzoek bij jonge Vlaamse ouders dat ze vooral financiële redenen opgeven om te verantwoorden waarom ze (nog) geen gebruik maakten van ouderschapsverlof.

Op de tweede plaats noemen ze motieven in verband met de functie of het bedrijf. Mannen halen beide redenen wel vaker aan dan vrouwen. Uit onderzoek bij voltijds werkenden leren we meer over de achtergrondkenmerken en determinanten die de bereidheid tot minder werken beïnvloeden. Zo blijkt dat hoe hoger het nettoloon is, hoe minder bereid men is tot voltijdse loopbaanonderbreking of deeltijds werk. De bereidheid neemt ook af naarmate een werknemer meer vaardigheden nodig heeft om zijn job uit te voeren en naarmate de job complexer is. Vrouwen met een werkende partner zijn meer bereid tot loopbaanonderbreking en halftijds werk en tot arbeidsduurvermindering in het algemeen. Hogere bedienden tonen de grootste bereidheid tot voltijdse loopbaanonderbreking, kaderleden de minste.

Hoewel al deze factoren zoals loon, opleidingsniveau en jobkenmerken een aantoonbare rol spelen, blijkt wel dat de belangrijkste invloed uitgaat van de sociale omgeving van

de werknemer, in hoofdzaak die van de partner. Vooral de goedkeuring van deze laatste om in één van de maatregelen te stappen, stimuleert de bereidheid. Deze goedkeuring verklaart bijna alle verschillen. Dit wijst er met andere woorden op dat houdingen (de genderopvattingen?) een niet te verwaarlozen, op het eerste gezicht zelfs autonome rol hebben in de bereidheid tot minder werken.

Een belangrijke beperking van onderzoeken naar de potentiële bereidheid tot arbeidsduurvermindering is dat ze ons weinig leren over de mensen die deze keuzen *daadwerkelijk* maken. Maar ook de onderzoeken die wél

dergelijke gegevens verschaffen, leveren vaak beperkte informatie op. Zo vertellen ze ons meestal niets over de gezinnen waarin de arbeidsparticipatie van de vrouw groter is dan die van de man. Zij komen in de steekproeven nauwelijks voor. De keuze van de vrouw voor een bepaalde mate

van arbeidsdeelname wordt met andere woorden wel wat inzichtelijker, niet die van de man. Er zijn enkele zeldzame onderzoeken die zich toespitsen op mannen die minder werken. Zo blijkt dat Nederlandse mannen in een omgeving met veel *parttime* werk zelf ook gemakkelijker *parttime* werken. 'Goed voorbeeld doet goed volgen'. Nederlandse mannen nemen ook vaker betaald ouderschapsverlof op als zij in 'verlofvriendelijke' bedrijfsgroepen werken. Het is hierbij niet duidelijk in hoeverre er sprake is van 'niet willen' dan wel veeleer van 'niet durven' als ouderschapsverlof niet gebruikelijk is in de bedrijfscultuur.

Deze gegevens maken ons al iets wijzer over de keuzen van mannen, maar zeggen ons nog niets over de beslissingsprocessen die zich

Katrijn Vanderweyden

Er is een lacune inzake onderzoek naar keuzeprocessen binnen gezinnen, tussen mannen en vrouwen.

”

binnen de gezinnen afspelen. Ook in de internationale literatuur is onderzoek naar de keuzeprocessen binnen gezinnen inzake het terugschroeven van de arbeidsparticipatie schaars. De meeste arbeidsmarktstudies richten zich op het *gedrag* van deeltijds werkers en niet op hun keuzen of voorkeuren. Daarenboven beperken ze zich meestal tot vrouwen. Er is met andere woorden een lacune inzake onderzoek naar keuzeprocessen *binnen* gezinnen, *tussen* mannen en vrouwen.

Katrijn Vanderweyden

Hoe hoger het nettoloon, hoe minder men bereid is tot voltijdse loopbaanonderbreking of deeltijds werk. ”

KEUZE TUSSEN PARTNERS IN KAART GEBRACHT

We vonden bij de respondenten uiteenlopende verklaringen terug voor de tot stand gekomen arbeidsverdeling. Sommige hadden betrekking op de eigenschappen van het werk: het loon, de toegang tot loopbaanonderbreking of deeltijdse arbeid en de werkuren. Andere verwezen naar eigenschappen van de individuen zelf. Die hadden betrekking op de persoonlijke voorkeuren met betrekking tot werken en

In onze eigen kwalitatieve bevraging is het net dit wat we kunnen nagaan: hoe vrouwen *én mannen*, die *effectief* de beslissing nemen om tijdelijk of gedeeltelijk niet te werken, *de keuze tussen de partners* verklaren. In onze onderzoekspopulatie konden we zestien respondenten traceren waarbij sprake was van een overdraagbare keuze om de arbeidsparticipatie terug te schroeven. In acht gezinnen is het de man die professioneel een stap heeft teruggezet, in acht gezinnen de vrouw. Bij hen kunnen we in kaart brengen welke argumenten men aanhaalt om de keuze tussen beide partners te duiden. Zo krijgen we een beeld van de elementen die in de ogen van deze mensen bepalend zijn geweest voor hun keuze voor loopbaanonderbreking of deeltijds werk. Waarom is het mama en niet papa die thuisblijft voor de kinderen? Of net papa en niet mama?

niet-werken en de vereenzelviging met traditionele rolpatronen. Het moge duidelijk zijn dat bij al deze factoren het steeds een afweging betreft tussen de kenmerken van de man en van de vrouw in het gezin in kwestie, op het punt in kwestie. Zo worden de eigenschappen van het werk van de ene partner, bijvoorbeeld het loon, afgewogen tegen de overeenkomstige eigenschappen van het werk van de andere partner. Tien respondenten verwezen naar één bepalende factor, één respondente haalde twee bepalende factoren aan en vijf respondenten noemden drie factoren op die de keuze beïnvloedden. Vooraleer de verschillende factoren te bespreken, geven we ze schematisch weer en vermelden we hoeveel keer ze vernoemd werden.

1. Eigenschappen van het werk (12)	a. Het loon	6
	b. De toegang tot het stelsel	5
	c. De werkuren	1
2. Eigenschappen van de persoon (16)	a. Persoonlijke voorkeuren m.b.t. werken en zorgen	8
	b. Traditionele rolpatronen	8

Eigenschappen van het werk

Het betreft vrij 'harde', tastbare, uitwendige factoren die men aanhaalt om de taakverdeling met betrekking tot wie hoeveel werkt, te verklaren. Twaalf keer wordt er naar verwezen: zes keer naar het loon, vijf keer naar de toegang tot de stelsels en één keer naar de werkuren.

Het loon

Het loon - een duidelijke 'resource'-factor - wordt door drie mannen en drie vrouwen genoemd als bepalende factor. In de helft van deze gevallen komt het loon als belangrijkste reden naar voren (wordt als eerste genoemd). Budgettair lijkt het een erg logische motivatie. De partner die het minst verdient, zet een stap terug omdat zó in het gezin het hoogste loon behouden blijft. Dit is niet onbelangrijk, want het nemen van loopbaanonderbreking of het halveren van de werkuren heeft meestal een grote impact op het gezinsbudget. Als we de lonen van beide partners in één gezin vergelijken, blijkt dat in alle gezinnen de minstverdienende partner de arbeidsparticipatie terugschroeft, met uitzondering van één gezin. De motivatie van de vrouw in kwestie stoelt op een 'zachte' factor: haar identificatie met de traditionele moederrol. Ze geeft aan dat dit element zwaarder doorweegt dan de argumenten van loon en ook zekerheid van job.

I(interviewer): En toen u in loopbaanonderbreking bent gegaan, was dat eerst omwille van andere redenen? R(espondent): Mijn moeder was ziek en mijn man die had klierkanker op dat moment en die moest bestraald worden en wij waren met die

adoptieprocedure bezig. Dat is eigenlijk toen de reden geweest en ik ben van november in loopbaanonderbreking gegaan en in juli zijn ze toen gekomen en toen bleek bij aankomst dat één van die kindjes die handicap had en zodoende ben ik in loopbaanonderbreking gebleven. I: En van waar de beslissing dat u dat ging doen en niet uw man? R: Wij hebben het daar over gehad, wij hadden het daar eigenlijk vroeger al over gehad. Mijn man werkte toen nog op de personeelsdienst bij de steenkoolmijnen en toen was daar de zekerheid voor hem vrij klein, hij zou zijn ontslag gaan krijgen. En ik was op dat moment afdelingshoofd, dus mijn inkomen was gewoon veel beter dan dat van mijn man en toen hebben wij daar wel eens over gepraat zo van, mijn man wilde net zo goed thuis blijven. Maar ik had zoiets van ja ik had dat toch eigenlijk liever niet en ook naar de kinderen toe, dat kwam dan pas later, heb ik altijd zoiets gehad van neen daar wil ik eigenlijk liever zelf voor zorgen. I: Omdat jij een vrouw bent? R: Het moederinstinct denk ik, ik vind toch nog altijd, het klinkt misschien raar maar dat mama's dat toch beter kunnen. Misschien ouderwets, maar het is toch anders, ja.

Deze uitzondering bevestigt de spreekwoordelijke regel dat het de minstverdienende is die een stap terugzet uit de arbeidsmarkt. Maar hoewel dit in de feiten bij al de andere respondenten klopt, zijn er slechts zes die daar nadrukkelijk naar verwijzen. De anderen geven andere argumenten aan die in hun ogen de keuze tussen man en vrouw bepaald hebben. Eén daarvan is de toegang tot het stelsel van loopbaanonderbreking of deeltijds werk.

De toegang tot loopbaanonderbreking of deeltijds werk

Vijf respondenten - vier mannen en één vrouw - geven aan dat zij veel gemakkelijker loopbaanonderbreking konden nemen of deeltijds konden gaan werken dan hun partner.

De vrouw van een mannelijke *parttimewerker* is zelfstandige en kon de keuze voor deeltijds werk (om het zoontje op te vangen) moeilijker maken dan haar man. Deze laatste vertelt.

R: Het had dus even goed kunnen zijn dat mijn vrouw *parttime* was gaan werken als zij dus ook de mogelijkheid zou gehad hebben... Mocht de situatie omgekeerd zijn, dan had het goed kunnen zijn dat zij *parttime* was gaan werken. Dat is niet noodzakelijk dat ik mij als gouden man wil gaan voorstellen, verre van. Dat is gewoon in functie van de situatie geweest. Dus de mogelijkheid was er bij mij om dat te doen en omdat zij zelfstandige is, was dat iets moeilijker. Het is daarom dat ik die twee-vijfden heb genomen. (...) Ik zeg het: mocht ik die zelfstandige activiteit gehad hebben en Sofie mijn job, dan zou zij waarschijnlijk *parttime* gewerkt hebben. Niet dat ik mij in die zelfstandige activiteit zie of dat zij zich in die job van mij kan zien. Maar mocht het zo geweest zijn, dan zouden de rollen omgekeerd zijn.

Bij een andere deeltijds werkende man heeft zijn vrouw een te hoge graad in de ambtenarij om deeltijds te werken. Bij de loopbaanonderbrekers zegt een vrouw dat haar man in zijn huidige functie geen loopbaanonderbreking kan nemen.

I: En waarom hebt u gekozen voor loopbaanonderbreking en niet uw man?

R: Mijn man kan dat niet. We hebben daar over gesproken, en er zijn zo momenten dat ik dacht, van, potverdorie, ik moet er alles voor opofferen, alle, opofferen niet, want op dat moment vond ik het echt goed. Ik zag het zelf ook niet meer zitten. Ze zijn ook verschrikkelijk slechte slapers. Het is nu al wat beter, maar Lies wordt vier jaar volgende maand en ik denk niet dat wij op die vier jaar al vijf nachten hebben doorgeslapen. We staan altijd op... Dus we waren echt compleet aan het eind van ons Latijn. Dat verschil voel ik nu ook heel goed. En Piet kan dat niet in zijn functie. Hij zou moeten... hij zou moeten een paar trappen zakken om loopbaanonderbreking te kunnen pakken. Hij kan dan niet meer aan de slag blijven als sportfunctionaris. Dus, ja, was er niet veel keuze.

Bij een mannelijke loopbaanonderbreker zou zijn vrouw van functieniveau moeten zakken om recht te hebben op een onderbreking; bij een andere werd zijn vrouw het op haar werk ontraden om haar loopbaan te onderbreken.

De werkuren

Een laatste aan het werk toegeschreven factor zijn de werkuren. Een deeltijds werkende man wijst op de voordelige werkuren van zijn vrouw. Terwijl zij op het ogenblik van de beslissing over wie ging thuisblijven voor hun zoontje, regelmatige werkuren had evenals veel compensatiedagen, moest hij erg onregelmatig werken en veel overuren presteren. Deze factor kwam bovenop het gegeven dat zijn vrouw haar werk liever deed dan hij het zijne (zie verder).

Eigenschappen van de persoon

Hoewel de aan het werk toegeschreven eigenschappen nadrukkelijk aanwezig zijn in de vertogen van de respondenten, komen deze die ze aan zichzelf of aan hun partner toeschrijven nog sterker naar voren. De hiernavolgende elementen werden elf van de zestien vermelde keren als eerste of belangrijkste argument genoemd.

Persoonlijke voorkeuren m.b.t. werken en zorgen

Zeven mannen en één vrouw motiveren de tot stand gekomen arbeidsverdeling door te verwijzen naar persoonlijke voorkeuren inzake werken en zorgen. Het gaat aan de ene kant over de mate waarin de respondenten en hun partners al dan niet graag werken (wat zowel betrekking kan hebben op concrete werkervaringen als op uit werken gaan in het algemeen) en aan de andere kant over de geschiktheid van de partners om langdurig thuis te zijn en veel zorgtaken op zich te nemen.

Zo vertellen een mannelijke loopbaanonderbreker en een deeltijds werkende man dat hun vrouw liever werkt dan zijzelf.

R: Nu, Marleen ging liever werken dan ik, dus in die zin was het ook geen concurrentie om thuis te blijven of zo iets en laten we zeggen de beslissing dat er iemand thuis zou zijn, werd ook volledig gemeenschappelijk gedragen. (...) Het was een stuk logisch dat ik daarin de grootste brok ging doen omdat ik minder graag werkte op dat moment.

R: Mijn vrouw heeft altijd *fulltime* gewerkt tot voor vijf jaar, en dan is die gestopt omdat ons kleinste toen een jaar was. Maar ze voelde zich daar niet gelukkig bij, als huisvrouw. Ze zag dat niet zitten en dan heeft ze tot over een jaar altijd zo wat interims gedaan en dan zo 's een paar maand hier en daar... Maar tot dat we nu begrepen hebben zo van, ja, over een jaar terug, dat zij graag opnieuw wilde werken. En dan liefst *fulltime*. En dat doet zich nu voor. En dan dacht ik voor mij, ja, o.k., om de balans een beetje in evenwicht te houden, ga ik het op een andere manier aanpakken.

Twee mannelijke loopbaanonderbrekers en één die deeltijds werkt, stippen aan dat hun vrouw het moeilijk zou hebben om dag in dag uit voor de kinderen te zorgen.

R: Financieel... en ik denk dat mijn vrouw het niet zou aankunnen van hier thuis te zitten, ze zegt dat zelf van ik zou dat niet kunnen. Gewoon je een beetje kunnen instellen met vier kinderen, en het werk thuis: de kinderen en al de rest. Zij zou dat niet kunnen denk ik, niet voor de kinderen zelf, integendeel, maar gewoon echt thuis blijven en voor de kinderen zorgen neen, dat zou moeilijk gaan.

I: En jouw vrouw, die werkt voltijds.

R: Voltijds ja. I: En ze had zelf geen behoefte om méér thuis te zijn met de kinderen? R: Neen, neen. (...) En ze zegt zelf ook van ik kan dat niet aan een lange periode thuis alleen met de kinderen.

I: En dat is echt, is dat een bewuste keuze geweest van jij ging halftijds werken en

daarvoor is uw vrouw voltijds gaan werken? R: Jaja. Mijn vrouw doet haar werk heel graag. Zij vond dat dus absoluut niet erg. Zij zei tegen mij: ik zou niet elke dag thuis kunnen zijn. Ik ben een heel sociaal iemand, dus ik ga de hort op met mijn zoon en we zijn weg en we gaan daar binnen en daar binnen. Mijn vrouw is meer zo een beetje aan het huis gebonden. En ze zou zich een beetje opsluiten, denk ik. Dus die keuze was eigenlijk heel vlug gemaakt.

Deze drie mannen wijzen er wel op dat hun persoonlijke voorkeur om thuis te blijven bij de kinderen ten dele voortvloeit uit de opvoeding die ze zelf hebben gehad. Vooral hun moeder heeft de zorgende figuur in hen wakker gemaakt. Deze mannen vereenzelvigen zich, *tegen* de normale rolpatronen in, met een vrouwelijk voorbeeld.

I: En van waar kwam die keuze dat jij thuis bleef en niet je vrouw? R: Het gevoel dat ik eigenlijk had en nog heb van ik wil wel een stuk instaan voor de opvoeding in de eerste jaren van onze kinderen, waarschijnlijk ook voor een stuk de waarde die ik zelf ervaren heb, mijn moeder was ook altijd thuis. (...) En dat op zich vind ik wel belangrijk eigenlijk, eigenlijk wel interessant genoeg om te zeggen van o.k. dan probeer ik dat ook en óók gedurende de tijd dat ik het zelf kan om thuis te blijven bij de kinderen.

R: Tussen haakjes, mijn moeder heeft altijd kinderen bijgehouden, vier, vijf en ik was al twaalf jaar als mijn zuster geboren is, dus ik heb thuis altijd een nest kinderen gezien. Ik gaf die mee fruitpapjes en zo, dus ik had al zo een beetje de handeling

van met kinderen bezig te zijn. (...) De stap van loopbaanonderbreking op dat gebied was voor mij heel gemakkelijk, want ik had het dus allemaal al eens gedaan toen ik nog thuis woonde. Het is niet allemaal nieuw voor mij, dus op dat gebied kende ik er toch al het een en ander van.

R: Bij ons in de familie is er niemand die met twee voltijds gaan werken. Neen. We zijn met vijf kinderen in ons gezin. En er is altijd iemand die *parttime* of volledig thuis blijft. Ook mijn ouders. Mijn moeder is altijd thuis geweest. We vinden dat allemaal een beetje belangrijk [om voor de kinderen thuis te blijven]. En dat gaat allemaal.

De enige vrouw in onze onderzoeksgroep die verwijst naar een persoonlijke voorkeur, omschrijft haar wens om (deeltijds) voor de kinderen te zorgen als iets eigen aan zichzelf, en geeft daarbij aan dat ze worstelt met een tweestrijd tussen haar drang tot zorg aan de ene kant en die tot de uitbouw van een carrière aan de andere kant.

R: Dus in feite bouw je daar iets echt zelf op [op het werk] en ik was wel fier op mezelf dat ik dat kon, zo overschakelen. Dan was dat weer van: ja, wie maakt hier de keuze van parttime te gaan werken? Ergens wou ik dat wel omdat het altijd een wens was van kinderen en ik wil daar ook voor zorgen. En toch is dat moeilijk om zoiets los te laten wat je opgebouwd hebt.

Traditionele rolpatronen

Mannen die ervoor kiezen om tijdelijk of gedeeltelijk thuis te blijven om voor anderen

te zorgen, kunnen niet op traditionele verwachtingen terugvallen die de samenleving ten aanzien van hen heeft of die zij zelf als gevolg daarvan internaliseren. Daarom is het niet verwonderlijk dat zij naar persoonlijke en niet naar genderspecifieke voorkeuren verwijzen om hun motivatie te duiden. Bij vrouwen ligt dat anders. We vonden acht vrouwen (en logischerwijs geen enkele man) terug die op een of andere manier een beroep deden op de ouderrol - in dit geval de 'moederrol' - die hen toegeschreven wordt. Zo verwijst een vrouwelijke loopbaanonderbreker naar de vanzelfsprekendheid dat 'vrouwen de kinderen dragen' en 'mannen gaan werken'.

I: En hoe hebt ge beslist om die loopbaanonderbreking te pakken, hebt ge dat echt samen besloten? R: Eigenlijk, allez ja, hij heeft ook tegen mij gezegd van gij moet het beste aanvoelen hoe en wat, want ja gij hebt negen maand de kinderen gedragen, ja, de mannen gaan werken en dat is het dus.

Een andere loopbaanonderbreker verwijst eveneens naar het zwangerschapsaspect. Maar ook zij meet dit fysiek gegeven een cultureel jasje aan, en zegt dat moeders iets meer talent hebben om voor kinderen te zorgen dan vaders.

I: En waarom hebt u besloten dat u ging loopbaanonderbreking nemen en niet uw man? R: Omdat ik zwanger was, ik droeg de tweeling, dus ik had gekozen natuurlijk. Ik ben gestopt op zeven maanden. (...) Maar om pure fysieke redenen, mijn man kon ook gestopt zijn, hij verdient wel iets meer, hij verdient nu meer dan toen. Ik denk dat dat misschien 10% zal gescheeld hebben aan inkomen. Dus je zou de vraag

kunnen stellen waarom hij niet en ik wel, maar fysiek ik ben zwanger en ik heb besloten van op zeven maanden te stoppen en echte rust te hebben. En op dat moment kan uw man dat niet in uw plaats doen. En ook, ik vind de band met uw kinderen als moeder, zelfs als ze klein zijn, ge hebt daar toch meer handeling van, vind ik. Om ze te verzorgen, hoewel dat je die verzorgende taak ook aan iemand anders kunt overlaten. Zeker als ze heel klein zijn; een pamber aandoen, dat kan iedereen. Ik denk dat toch 99% van de bevolking dat zou moeten kunnen. Dit is niet zo belangrijk, maar nu ook met de kindjes bezig zijn, ik denk dat je daar als mama meer feeling voor hebt, ik weet niet, is dat aangeboren, ik weet niet, misschien wel. Maar het was in eerste instantie het fysieke, dus de zwangerschap.

Een andere vrouwelijke loopbaanonderbreker voelt zich niet 100% gelukkig in haar rol van thuiswerkende moeder. Ze wekt de indruk dat die haar min of meer is opgedrongen. Toch legt ze zich er zonder veel weerstand bij neer.

R: Als de man vindt dat die wil thuisblijven, waarom niet? En anderzijds als de vrouw wil thuisblijven, waarom niet? Wil de vrouw echt gaan werken, waarom niet? Dat moeten zij toch weten. Ik vind, nee... Maar mijn echtgenoot is daar nogal klassiek in, toch wel. I: En slaat dat over in conflicten als je een keuze moet maken? R: Eigenlijk niet. Omdat ik... omdat dat niet in mijn karakter ligt. Dus ik zal nogal gemakkelijk water bij de wijn doen. Maar dus ondertussen wel... ik ga toch heel dikwijls mijn zin doordrijven in andere zaken.

Ik vind dat, dus ik ben niet het type mens dat zoiets van: ik wil werkelijk gaan werken, ik moet gaan werken, ik kan niet thuisblijven, dus zo ben ik niet. Dus dat geeft dan, dat gaf me dan ook geen problemen om te moeten thuisblijven.

Deze vrouw voelde zich ook omwille van haar verzorgend beroep voorbestemd om voor loopbaanonderbreking te kiezen in functie van de kinderen.

R: (...) en dan ook ja natuurlijk, ik was verpleegkundige, dus ik vond dat dan wel logischer dat ik bij de kinderen bleef en dat hij ging werken.

Een deeltijds werkende vrouw ten slotte geeft aan dat haar man op zich niet afkerig is van deeltijds werken, maar niet graag als pionier de rollen wil doorbreken.

I: En dus de reden waarvoor u gekozen hebt voor deeltijds werken dat zijn echt de kinderen of waren er nog andere redenen?
R: Neen de kinderen. I: En is het ooit ter sprake gekomen dat uw man minder zou gaan werken in plaats van u? R: Neen, ik heb dat zo wel eens opgemerkt van zou jij nu niet, maar allez zeker niet in die sector, denk ik, wordt dat gewoon niet gedaan. En hij wil dan ook niet de eerste zijn.

BESLUIT

Veel meer vrouwen dan mannen kiezen voor loopbaanonderbreking en deeltijds werk. Het feit dat vrouwen in het algemeen over 'min-

der optimale' arbeidsvoorwaarden beschikken, zal zeker een belangrijk aandeel hebben in de gerealiseerde arbeidsverdeling. Zo is het loon onomstotelijk één van de meer gewichtige elementen die de keuze tussen man en vrouw bij het terugschroeven van de arbeidsparticipatie bepaalt. Niettemin blijkt uit de gesprekken met loopbaanonderbrekers of deeltijds werkenden dat in hun leefwereld 'zachte' factoren nog het meest van betekenis zijn. Deze vaststelling ligt in de lijn van de resultaten van ander onderzoek naar de taakverdeling in gezinnen.

Het is (ook) net op dit vlak dat we van een emancipatie-deficit zouden kunnen spreken. Als vrouwen hun keuze voor loopbaanonderbreking of deeltijds werk verantwoordend, vallen zij overwegend terug op traditionele, van de kostwinnerscultuur overgeërfde rolpatronen die voorhouden dat moeders of vrouwen meer geschikt of 'voorbestemd' zijn om zorgtaken op zich te nemen. Als we evenwel naar de argumenten van de mannelijke loopbaanonderbrekers en deeltijds werkenden kijken, ontdekken we een andersoortige taal, die emancipatorisch veelbelovend is. Deze mannen zouden wel eens een culturele voorbode kunnen zijn van een taakverdeling tussen man en vrouw die niet langer beredeneerd wordt vanuit genderspecifieke rolpatronen, maar wel vanuit persoonsgebonden, idiosyncratische voorkeuren en geschiktheden om werk en zorg op een bepaalde manier in te vullen. 'Arbeid en zorg op maat van de concrete zorgverstrekkers', zouden we het kunnen noemen, in plaats van arbeid en zorg op maat van het *geslacht* van de zorgverstrekker. Een belangrijke vraag voor de toekomst is in hoeverre ook hedendaagse vrouwen die minder wensen te werken, zich deze taal zullen eigen maken. Het zou wel eens om een

belangrijke graadmeter van emancipatie kunnen gaan.

Nog algemener gesteld, kunnen we ons afvragen in welke mate en aan welk tempo de rolgebonden retoriek in de hedendaagse samenleving haar legitimiteit verder zal verliezen en door een 'geïndividualiseerde' retoriek zal ingehaald worden. Ook bij voltijds werkende mannen en vrouwen kunnen we een (erg traag verschuivend?) spanningsveld tussen beide soorten argumenten veronderstellen.

Wij gebruikten in dit artikel de beweegredenen *achter* de keuzen voor een bepaald arbeidspatroon als graadmeter van emancipatie in plaats van het gerealiseerde arbeidspatroon zelf. Dit sluit aan bij een nieuwe kijk op emancipatie die de laatste jaren opgeld maakt. De oude emancipatievisie is een mannelijke: emancipatie wordt maar verwezenlijkt door 'volwaardig' (lees: voltijds) te wer-

ken. Wie deeltijds of niet werkt, is onvoldoende geëmancipeerd. De nieuwe opvatting zet zich hier tegen af omdat die ook voor de 'zachte', tot hier toe 'typisch vrouwelijke', zorgtaken en -waarden een plaats opeist.

Een eerste stroming benadrukt de noodzaak van een *gelijke* verdeling van zorg en werk tussen de partners in een gezin. Een tweede stroming zoekt een graadmeter in de mate van *reflexiviteit* van de keuze voor een bepaald arbeidspatroon. Een vrijwillige, doelbewuste keuze voor deeltijds werk (een ongelijke taakverdeling) is geëmancipeerd, een 'opgedrongen' keuze niet. Met dit artikel bouwden we verder op dit denken. Hoewel alle mannen en vrouwen in ons onderzoek vrijwillig voor hun verminderde arbeidsdeelname kozen, zijn hun motieven niet alle in dezelfde mate de term 'geëmancipeerd' waardig.

(1) Een uitgebreide bibliografie van de gehanteerde werken is verkrijgbaar bij de auteur (vdweyden@uia.ac.be)