

Vrouwenpodium 2021

Kleine banen, grote risico's



Inleiding

In het Financieel Dagblad van 26 februari 2021 schrijft econoom Barbara Baarsma over problemen van vrouwen op de arbeidsmarkt. Niet over de trage doorstroom van vrouwen naar de top, maar juist over vrouwen met lagere scholing en mogelijkheden. "Het probleem zit onderin", aldus Baarsma. Zij constateert dat het aandeel voltijds werkende vrouwelijke werknemers in Nederland klein is: 24,5%. Dit aandeel is tussen 2003 en 2019 een half procentpunt gedaald. Het totale aantal voltijd werkende vrouwen is wel gestegen, maar die stijging komt vooral door de vrouwelijke ondernemers. En ook: hoe dieper we in de cijfers duiken, hoe schrijnender het beeld. Het aandeel lager opgeleide vrouwen dat voltijdse banen heeft daalde van 18,2% in 2003 tot 13,8 in 2019. Dat patroon zien we ook bij middelbaar opgeleide vrouwen: van 25,3% voltijds werkende vrouwelijke werknemers tot 20,6% in 2019. Een afname van bijna 5 procentpunt.

Nog enkele algemene cijfers

We preciseren de arbeidsdeelname nog iets. CBS Statline 2021 geeft algemene cijfers over de beroepsdeelname van

vrouwen en mannen, onderscheiden naar opleidingsniveau en arbeidsduur. Deze cijfers wijken iets af van die welke Baarsma in haar artikel weergaf.

Arbeitsduur	Lager niveau	Middelbaar niveau	Hoger niveau
12 - 19 uur	25%	16%	7%
20 - 27 uur	33%	33%	21%
28 - 34 uur	22%	28%	32%
35 uur en meer	20%	23%	40%
Totaal	100%	100%	100%
Beroepsdeelname			
Totaal	58%	78%	88%

De percentages hebben betrekking op vrouwen met banen van 12 uur en meer. Er zijn twee belangrijke conclusies te trekken. Ten eerste, de arbeidsdeelname van vrouwen neemt toe, naarmate ze

hoger zijn opgeleid. In de tweede plaats blijkt dat er nog een stevig arbeidspotentieel bij vrouwen is dat op dit moment niet in betaalde arbeid wordt ingezet. Niet alleen is er sprake van

relatief hoge percentages werkenden in banen tot 27 uur per week. Dat geldt vooral voor de lager en middelbaar opgeleiden. Maar ook de totale participatie vraagt om aandacht: van alle lager opgeleide vrouwen heeft zo'n 42% geen of slechts een hele kleine baan. Bij de andere opleidingsniveaus gaat het om een hoger

totaal aan werkenden. Met dit alles is overigens niet gezegd dat alle vrouwen in Nederland volledige banen zouden moeten hebben. Evenmin is iets gezegd over de inzet van vrouwen in onbetaalde zorgarbeid en in vrijwilligerswerk. Die onderdelen blijven in deze cijfermatige weergave buiten beschouwing.

Waarom is die lage arbeidsdeelname problematisch?

Zoals uit de cijfers blijkt: Nederland is bij uitstek een deeltijdland. Europese vergelijkingen laten dit bij voortduring zien. Dit geldt met name voor vrouwen, maar Nederland kent ook, zij het op een lager niveau, relatief veel mannelijke deeltijdwerkers in vergelijking met de andere Europese landen. Voor vrouwen is het werken in deeltijd een belangrijke strategie om arbeid en zorg te combineren. Men poogt als het ware het beste van twee werelden te verenigen: tijd voor zorg thuis, voor kinderen en huishouden en men onderhoudt een relatie met de betaalde arbeid. Niet als hoofdkostwinner, die taak valt in de ogen van velen – ook van die van mannen zelf – nog steeds toe aan de mannelijke partner. Eerder als inkomen erbij, voor extra financiële armslag. Dit patroon leidt in veel gevallen tot tevredenheid. Waarom zou je het dan problematiseren?

Een aantal overwegingen gelden daarbij. In de eerste plaats voor de vrouwen zelf.

Vrouwen die kleine banen hebben zijn kwetsbaar. Dit geldt met name voor de lager opgeleide vrouwen. Kleine(re) banen op dat niveau zijn vaak flexibele banen,

met weinig tot geen groei- en opleidingsmogelijkheden. Daar komt bij dat als hun huwelijk door scheiding eindigt, vrouwen vaak noodgedwongen terugvallen op bijstandsniveau. Datzelfde geldt als de (mannelijke) partner werkloos wordt. Ook dan dreigt armoede voor het gezin. In termen van pensioenvoorzieningen zijn de vooruitzichten voor veel lager opgeleide vrouwen met kleine banen eveneens ongunstig. Zeker als ze door flexibele en tijdelijke banen vrijwel geen pensioenrechten hebben opgebouwd.

Ook op samenlevingsniveau kan de lage arbeidsdeelname van vrouwen problematisch worden genoemd om twee belangrijke redenen. De eerste is dat kosten van de lage arbeidsdeelname van vrouwen, althans ten dele, op de samenleving worden afgewenteld. Als vrouwen bijvoorbeeld vanwege echtscheiding in de bijstand belanden, brengt dat maatschappelijke kosten met zich. Minder arbeidsdeelname betekent tevens in algemene zin een lager welvaartsniveau, lagere premieopbrengsten en een mindere betaalbaarheid en beschikbaarheid van

collectieve voorzieningen. Een tweede belangrijk punt, dat de laatste tijd vaak in discussie is, is het tekort aan werkers in het onderwijs en de zorg, sectoren waarin met name op het niveau van uitvoerende functies veel vrouwen werkzaam zijn. De oproep aan vrouwen om hun werktijden met een aantal uren uit te breiden en daarmee te bewerkstelligen dat de tekorten in deze vitale sectoren van de economie kleiner worden, wordt met een zekere regelmaat gehoord. Dat is in die directe zin betrekkelijk nieuw in de Nederlandse geschiedenis, waar de beroepsarbeid van gehuwde vrouwen

decennialang met de nodige ambivalentie is bekeken.

Probleemstelling

De kwesties die hierboven zijn beschreven, zijn niet nieuw. Daarover zo meer. Maar ze zijn nog steeds actueel en naar onze mening urgent genoeg om binnen het Vrouwenpodium 2021 opnieuw aan de orde te stellen. We kunnen daarmee de vraagstelling van het symposium Vrouwenpodium 2021 als volgt formuleren:

“Waarom is het patroon van (kleine) deeltijdbanen bij vrouwen met lagere opleidingen zo hardnekkig? Wat kan worden gedaan om de arbeidsdeelname van met name lager opgeleide vrouwen in Nederland te vergroten?”

Pleidooien voor een ruimere inzet

In september 2018 verscheen het rapport *Het potentieel pakken: de waarde van meer gelijkheid tussen mannen en vrouwen op de Nederlandse arbeidsmarkt*. In dit rapport wordt een ruimere bijdrage van vrouwelijke arbeidskracht aan de economie bepleit. Dit niet alleen ter wille van een meer volledige maatschappelijke en economische gelijkheid tussen mannen en vrouwen. Maar ook ten behoeve van bedrijven, sectoren en de economie in het algemeen. Daarnaast heeft het Kabinet een Interdepartementaal beleidsonderzoek (IBO) naar deeltijdwerk laten uitvoeren. Deze opdracht leidde in 2020 tot het rapport *De(elt)tijd zal het leren. Van analyse naar beleid over deeltijd*. Ook in dit rapport wordt gesteld dat aanvankelijk – in de jaren tachtig en daarna – deeltijdarbeid als oplossing gold voor

vrouwen om arbeid en zorg te combineren, maar dat sinds de eeuwwisseling deeltijdwerk, en dan met name in de kleine banen, steeds vaker als probleem wordt gezien. Gewezen wordt op de voortdurende economische afhankelijkheid van veel vrouwen en op hun geringe carrièrekansen. Tevens worden het gebrek aan goede pensioenopbouw genoemd en de risico's op armoede bij echtscheiding, overlijden van de partner of bij werkloosheid van de partner.

In 2020 verscheen, in opdracht van het Kabinet Rutte III, het rapport van de Commissie Borstlap *In wat voor land willen wij werken? Naar een nieuw ontwerp voor de regulering van werk*. Uitgangspunt van dit rapport is dat fundamentele aanpassingen nodig zijn in de huidige regels rondom werk, wil er sprake zijn van

economische en sociale vooruitgang in de toekomst. Investeer in volwaardige participatie aan de onderkant van de arbeidsmarkt, is één van de belangrijke aanbevelingen die de Commissie geeft. Creëer waardevol werk in sectoren met grote personeelstekorten, zoals zorg en onderwijs. Maar investeer ook in banen in de sectoren energie, milieu en landbouw. Sectoren waarin volop werk nodig en voorhanden is om tot een duurzame economie en samenleving te komen. Essentieel in de arbeidsmarkt van de toekomst, aldus de Commissie, is dat mensen wendbaar dienen te blijven in hun beroepsleven, dat ze bij voortduring gelegenheid krijgen om te blijven leren, om zich te blijven ontwikkelen. Die eis van wendbaarheid is alleen te realiseren in volwaardige banen, met leer- en ontwikkelmogelijkheden.

In 2021 bracht het NIDI als onderdeel van het project *Verkenning Bevolking 2050* het deelrapport *Bevolking 2050 in beeld: opleiding, arbeid, zorg en wonen* uit. In dit deelrapport wordt onder meer van een dalende beroepsbevolking gesproken wanneer de arbeidsdeelname en de migratie niet zullen toenemen. Migratie alleen zal de daling van de beroepsbevolking echter niet kunnen opvangen, aldus het NIDI. Dat kan in feite alleen door een stijging van de arbeidsdeelname, zowel in aantal beroepsbeoefenaren als in het aantal uren dat men werkt. Het NIDI concludeert dat als meer vrouwen gaan werken én vrouwen meer uren gaan werken, dan neemt het aandeel van de beroepsbevolking gemeten in fte's in de

bevolking toe. Overigens zal een stijgende beroepsdeelname van vrouwen op zijn beurt weer een nieuwe arbeidsvraag met zich meebrengen: meer vraag naar kinderopvang, naar formele zorg, naar hulp in de huishouding. Ook zou het kunnen zijn dat meer mannen in deeltijdbanen zullen gaan werken, als vrouwen hun arbeidsdeelname substantieel uitbreiden. Op die manier zou dan een groter evenwicht in de verdeling van arbeid en zorg binnen huishoudens kunnen ontstaan.

Naast deze recente pleidooien voor een ruimere inzet op de arbeidsmarkt, zijn er enkele oudere publicaties die ook nu nog zeer actueel zijn. Het was in 2008 dat de Commissie Arbeidsparticipatie (Commissie Bakker), op verzoek van de toenmalige minister van SZW, het Kabinet adviseerde om de arbeidsdeelname van de Nederlandse beroepsbevolking te verhogen. De relatief geringe vrouwelijke deelname aan de arbeidsmarkt kwam daarbij natuurlijk ook ter sprake. Meer specifiek kreeg de Taskforce DeeltijdPlus (2008) de opdracht om te onderzoeken of en hoe de omvang van kleine deeltijdbanen van vrouwen zou kunnen worden verhoogd. Zowel de Commissie Bakker als de Taskforce DeeltijdPlus brachten hun adviezen en aanbevelingen uit vlak voordat er een wereldwijde financiële en economische crisis uitbrak, die ook Nederland trof. Genoemde rapporten verloren daarmee op dat moment hun relevantie. Met nadruk op "op dat moment". Bij herlezing nu blijken ze weinig aan actualiteit verloren te hebben.

Waarom is het patroon van werkzaam zijn in kleine deeltijdbanen bij lager opgeleide vrouwen zo hardnekkig?

We gaan kort in op een aantal verklaringen. Die verklaringen zijn van belang voor de vraag hoe mogelijke veranderingen in dit patroon kunnen worden bewerkstelligd. Verklaringen vallen in drie bundels uiteen. Er zijn de individuele voorkeuren, preferenties van vrouwen en mannen betreffende de arbeidsduur van vrouwen. Dan zijn er gedragingen, uitgangspunten en beleidsmaatregelen van werkgevers. En ten derde is in Nederland sprake van een geheel van institutionele gegevens, die de keuzen voor deeltijdbanen bevorderen en waarschijnlijk maken. Beleidsmatig niet onproblematisch is, dat alle drie reeksen factoren elkaar beïnvloeden en onderhouden. Wil men daadwerkelijk veranderingen aanbrengen in de patronen van arbeidsdeelname van lager opgeleide vrouwen, dan vraagt dit als het ware het draaien aan drie soorten knoppen tegelijkertijd. Dat is een proces van langere adem.

Individuele preferenties

De studie *Deeltijd in Nederland in hoofdlijnen* (SCP, 2009) geeft een aantal redenen die vrouwen noemen waarom ze kiezen voor deeltijdbanen. Jonge werkende vrouwen, die in deeltijd werken en (nog) geen kinderen hebben noemen de behoefte aan vrije tijd en tijd voor het huishouden. Overigens is er onder jonge vrouwelijke deeltijdwerkers zeker een deel dat wel een volle baan zou willen hebben, maar deze niet kan vinden. Moeders met jonge kinderen noemen: deels zelf voor de

kinderen te willen zorgen; tijd en energie over te willen houden voor het huishouden; tijd voor zichzelf en voor hobby's. Vrouwen met oudere kinderen spreken over: inmiddels gehecht zijn aan extra vrije tijd, hobby's, sociale contacten. Soms speelt gezondheid een rol; of de zorg voor ouder(s) en/of familie. De Tasforce DeeltijdPlus spreekt ook van culturele overwegingen bij vrouwen: het voldoen aan het beeld van "goede moeders" zoals dat bijvoorbeeld in de media wordt gerepresenteerd; het zich willen aanpassen aan ideeën van partner, familie, vrienden. In het algemeen is het gedrag van "significante" anderen voor veel mensen een belangrijk voorbeeld voor het eigen gedrag. Hoe vanzelfsprekender bepaalde gedragingen door mensen worden ervaren, des te moeilijker is het om andere gedragingen te realiseren. De kosten van buiten het vanzelfsprekende, het gangbare te vallen moeten niet worden onderschat. In Nederland ga je in (kleine) deeltijdbanen werken wanneer er kinderen komen in een gezin. Dat is de norm en als je daarvan afwijkt heb je iets uit te leggen. Dat geldt in zekere zin voor alle opleidingsniveaus, maar het vasthouden aan meer traditionele normen is bij de lagere opleidingsniveaus het sterkst. Dat heeft overigens ook met andere, institutionele prikkels te maken en met de mate waarin het werken in een betaalde baan als aantrekkelijker wordt ervaren dan de zorgarbeid thuis.

Gedrag van werkgevers

Bij werkgevers, zeker in de sectoren zorg en onderwijs waar veel vrouwen werken, is ook sprake van wat in de literatuur wel als “de macht van de vanzelfsprekendheid” wordt omschreven. Werkgevers in de sectoren met veel vrouwelijke werkers gaan er als het ware als vanzelfsprekend van uit dat men de arbeidstijd terugschroeft als er kinderen worden geboren. En, in een meer algemene zin, dat vrouwen de voorkeur geven aan parttimebanen. Parttimebanen zijn zo gebruikelijk geworden, dat het – om het wat overdreven te zeggen – bij niemand meer opkomt dat dit patroon ook anders zou kunnen zijn. In het project DeeltijdPlus, gestart in 2008, zijn verschillende onderzoeken gedaan in zorginstellingen. Bijvoorbeeld in een ziekenhuis. Als de vraag werd gesteld of men als werkgever of personeelsafdeling niet liever te maken zou willen hebben met vrouwelijk personeel in ruimere banen, dan gaf men toe dat dit organisatorisch gemakkelijker zou zijn, maar dat de realiteit nu eenmaal was zoals die was. “We zijn al blij dat we vrouwen voor dit aantal uren in dienst kunnen hebben”, werd bijvoorbeeld gezegd. Ook was het in zorginstellingen met veel uitvoerend personeel zeer gebruikelijk om banen met een beperkt aantal uren aan te bieden. Deels omdat men wist of dacht te weten dat vrouwen dat zouden prefereren. Deels ook om aan de behoefte van een flexibele personeelsinzet te kunnen voldoen. Een beschikbare opening van 32 uur werd gemakkelijk in twee banen van elk 16 uur “geknipt”, want dat zou om rooster technische redenen tot maximale flexibiliteit kunnen leiden. Dat die

decennialange praktijk ten koste is gegaan van de kwaliteit van banen van veel vrouwen, is daarbij veelal te weinig geproblematiseerd. En dat men door die praktijken te maken kreeg met personeelstekorten en met een hoge uitstroom van vrouwelijke werkers, vanwege een gebrek aan perspectief en ontwikkelmogelijkheden, werd als het ware op de koop toegenomen of als iets onvermijdelijks beschouwd. Mede door de coronacrisis, waarin zorg en onderwijs opeens zeer vitale sectoren in de Nederlandse economie bleken te zijn, kwamen de kosten van dit systeem van flexibele en kleine banen scherp aan het licht. Dat zou reden te meer zijn om de aanbevelingen van de Commissie Borstlap in de richting van volwaardige banen, ook “aan de onderkant” van de arbeidsmarkt zeer serieus te nemen.

In dit verband verdient een initiatief van Actiz, branchevereniging van ongeveer 400 zorgorganisaties, vermelding. Uitgangspunt is dat het verhogen van de deeltijdfactor een serieuze bijdrage levert aan het oplossen van personeelstekorten in de zorg. In 2020 is het project Het Personeel Pakken (HPP) gestart. Béathe van den Berghe, leider van dit project, zegt daarover “we zijn gestart met ontdekken van de aannames en de heilige huisjes die in de weg van ruimere banen staan”. Vrouwen inzicht geven in hun financiën, hun pensioen en wat de financiële consequenties zijn van scheiding of overlijden van de partners, vormt een onderdeel van het project. Daarbij gaat het niet alleen om meer uren werken, maar ook om een gezond rooster, dat passender is en meer rust biedt. Betrokken

vrouwen noemen als belangrijkste voorwaarden om meer uren te werken: flexibiliteit, beloning en een prettige organisatiecultuur. Men werkt met tools die de financiële consequenties laten zien van meer of minder werken. En, heel belangrijk, met dialoog en persoonlijke gesprekken. Het project is breder dan alleen meer uren. Het gaat ook om behoud, motivatie, plezier in het werk, waardering en mogelijkheden. Zeer belangrijke bestanddelen van een plezierige werksituatie.

Institutionele gegevens

Bij institutionele gegevens kunnen we denken aan gangbare normen en vanzelfsprekendheden in de samenleving en aan structurele zaken, zoals het niveau van arbeid/zorg voorzieningen en de effecten van wetten en regels. Over de cultuur van werken in kleinere banen is hierboven al het nodige gezegd. Dit is een belangrijke verklaringsfactor in zichzelf. Bovendien heeft die norm van deeltijd effect gehad en heeft dat nog steeds op de wijze waarop – bijvoorbeeld – de kinderopvang functioneert. Het overheidsbeleid ten aanzien van kinderopvang kenmerkt zich, wanneer men in de tijd terugkijkt, niet door een hoge mate van consistentie. Het voert te ver om daarop in te gaan. Feit is dat tot nu toe de kinderopvang nog nooit als een basisvoorziening is beschouwd, waar – zoals bijvoorbeeld bij het verplichte onderwijs – de overheid voor verantwoordelijk zou zijn. Dat opvoeden van kinderen primair een verantwoordelijkheid van de ouders is, kan natuurlijk door niemand worden ontkend. Maar dit – ook politiek gedreven –

uitgangspunt heeft in de geschiedenis van de laatste 40 jaar geleid tot allerlei verschillende financieringsvormen, toeslagen en organisatievormen binnen de kinderopvang, die steeds weer wijzigden al naar de kleur van de kabinetten en die ouders vaak een reëel inzicht in de kosten van het gebruik van kinderopvang ontnamen. Bovendien droeg de vaak ambivalente visie van de overheid ten aanzien van noodzaak en wenselijkheid van kinderopvang bij aan de overtuiging van ouders dat kinderopvang alleen maar als aanvullende voorziening kon worden beschouwd. Waar het in vele buitenlandse gebieden gebruikelijk is dat kinderen vaak vijf dagen per week van kinderopvang gebruik maken, ligt dat in Nederland anders. Twee dagen is uitstekend, drie dagen kan eventueel, vijf dagen is zeker niet wat men wil of wat men goed acht voor de kinderen. Deze norm heeft de kwaliteit van de kinderopvang beïnvloed en doet dat nog steeds. Voor zo'n beperkte voorziening is goed pedagogisch onderlegd personeel niet zo nodig; kunnen verantwoorde maaltijden snel als onnodige luxe worden gezien. De boterham met hagelslag volstaat als lunch, zoals een Italiaanse moeder in Nederland eens met enig afgrijzen opmerkte. Er zijn overigens veranderingen ten goede gaande op dit vlak, maar de overtuiging dat kinderopvang niet een hele week mag beslaan is nog zeer levend.

Regels rond ouderschapsverlof zijn aan het veranderen. In juni 2019 werd een nieuwe Europese richtlijn van kracht, die zoekt naar een beter evenwicht tussen werk en privéleven van beide ouders en die het betaald werkzaam zijn van

vrouwen wil bevorderen. Nederland moet de huidige ouderschapsregelingen aanpassen aan deze nieuwe richtlijn. Inmiddels is een wetsvoorstel gepubliceerd dat in augustus 2022 in werking zou moeten treden. Deze wet zou beide ouders voor elk kind het recht geven op 9 weken ouderschapsverlof, tegen betaling van 50% van het loon. Dit is een stap vooruit in de Nederlandse verhoudingen, maar is als voorziening te laag voor ouders met lagere inkomens. Ouderschapsverlof vraagt een doorbetaling van 100% van het loon, wil het voor ouders met lagere opleidingsniveaus aantrekkelijk zijn om dit verlof ook daadwerkelijk op te nemen. Dit geldt althans voor de mannelijke kostwinner. Daarmee bieden de nieuwe plannen nog geen uitnodiging voor lager opgeleide vrouwen om tot minder traditionele verhoudingen in de verdeling van betaalde arbeid en zorg thuis te komen. En dat patroon houdt op zijn beurt de traditionele verdeling ten aanzien van betaald werk in stand. Een heel belangrijk institutioneel gegeven met sterke invloed op de beslissing van lager opgeleide vrouwen om de werkweek mogelijk uit te breiden, is de vraag in hoeverre extra arbeid loont. Die vraag is met name relevant aan de onderkant van

het loongebouw. De hoogte van het inkomen bepaalt in hoeverre men recht heeft op verschillende toeslagen: zorgtoeslag of huurtoeslag bijvoorbeeld. De kans op verlaging of vervallen van toeslagen is groot, wanneer de eigen verdiensten stijgen. Hoe ondoorzichtig dat vaak is, heeft de recente geschiedenis van de kinderopvangtoeslagen wel geleerd. Ook de angst dat men in een hogere belastingklasse komt te vallen als men de werkweek uitbreidt speelt een rol. Of dat de heffingskorting voor de minstverdienende partner komt te vervallen. Vaak weet men niet precies hoe dit alles in elkaar zit. Maar het idee dat men er niet op vooruitgaat als men meer uren gaat werken speelt vaak nog sterk. De overheid zou er goed aan doen om daar heel precieze informatie over te geven. Althans, als men binnen de politiek echt werk van meer volwaardige banen voor lager opgeleide vrouwen wil maken. Die urgentie lijkt tot op dit moment van overheidswege nog niet zo nadrukkelijk te worden gevoeld, al wordt er van verschillende gezaghebbende zijden op aangedrongen om dit wel te doen. Reden te meer om daar binnen het Vrouwenpodium 2021 aandacht aan te besteden.

Conclusies

We concluderen dat de verschillende mechanismen, zoals hierboven beschreven, elkaar beïnvloeden en in stand houden. In termen van beleidsopgaven betekent dit dat er op verschillende vlakken tegelijk moet worden gewerkt. Op het terrein van wet- en regelgeving kan overheidsbeleid rechtstreeks van invloed zijn. Op het gebied van normen, cultuur, vanzelfsprekendheden, gewoonten en individuele voorkeuren is dat minder het geval. Maar wat wel kan is een veel uitnodigender beleid van overheidswege en van de zijde van

werkgevers om het potentieel, ook van lager opgeleide vrouwen, beter te benutten. Nederland heeft geen sterke traditie op het punt van gebruik van menselijk kapitaal. In het licht van de noden van de toekomstige arbeidsmarkt en van een duurzame economie wordt het meer dan tijd om met dat kapitaal zorgvuldiger om te gaan.

Bunnik, juni 2021

Anneke van Doorne-Huiskes

Literatuurlijst

- Actiz (2021). Project Het Potentieel Pakken. Projectleider Beathe van den Berghe. <https://www.actiz.nl>
- Baarsma, B (2020). *Schei toch uit over vrouwenquota aan de top. Het probleem zit onderin*. Financieel Dagblad 25 februari 2020.
- Centraal Bureau voor de Statistiek. Statline. 2020. <https://opendata.cbs-nl/statline>.
- Commissie Arbeidsparticipatie (2008). *Naar een toekomst die werkt*. Rotterdam.
- Commissie Regulering van Werk (2020). *In wat voor land willen wij werken? Naar een nieuw ontwerp voor de regulering van werk*. Den Haag.
- Graven, W en M. Krishnan (2018). *Het potentieel pakken: De waarde van meer gelijkheid tussen mannen en vrouwen op de Nederlandse arbeidsmarkt*. MCKinsey Global Institute. Amsterdam.
- IBO Deeltijdwerk. (2020). *De(el)tijd zal het leren*. Den Haag.
- NIDI (2021). *Bevolking 2050 in beeld: opleiding, arbeid, zorg en wonen*. Den Haag.
- Portegijs, W (2009). *Deeltijd in Nederland. In hoofdlijnen*. Sociaal en Cultureel Planbureau. Den Haag.
- Taskforce DeeltijdPlus (2010). Eindrapport *De discussie voorbij*. Den Haag.
-

Vrouwenpodium is een breed samenwerkingsverband van vakbond en vrouwenorganisaties, met Netwerk Vrouwen FNV, FNV Vrouw, Vrouwen van Nu, Stichting IWEE, Molukse Vrouwen Raad en de Nederlandse Vrouwen Raad, ondersteund door Ditwerktwel.nl.

