

demos

Jaargang 42
Maart 2026

ISSN 0169-1473

Een uitgave van het
Nederlands
Interdisciplinair
Demografisch
Instituut

Bulletin
over
Bevolking
en
Samenleving

2

nidi

inhoud

- 1 Zijn feministische vrouwen actiever op de arbeidsmarkt?
- 5 Op goed geluk emigreren na je pensioen
- 6 Gezinsvriendelijke woning blijft belangrijke voorwaarde voor het ouderschap
- 8 Leven in de marge van de samenleving



Foto: James McNellis / Wikimedia Commons

Zijn feministische vrouwen actiever op de arbeidsmarkt?

CAMILLA MARABINI & LIN ROUVROYE

Er bestaan duidelijke verschillen tussen de loopbaanpaden van mannen en vrouwen op de Nederlandse arbeidsmarkt. Maar hoe zit dat met de participatie van feministische vrouwen? Het feminisme strijdt immers voor een meer gelijkwaardige positie van vrouwen en mannen binnen de samenleving. Dit artikel laat zien dat vrouwen die zich in hun jeugd met het feminisme identificeerden, in termen van betaald werk actiever waren dan vrouwen voor wie dit niet gold.

De participatie van vrouwen op de Nederlandse arbeidsmarkt is de afgelopen eeuw sterk toegenomen. Daarnaast blijkt uit de Emancipatiemonitor 2024 van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) dat vrouwen, vergeleken met mannen, meer onbetaald werk verrichten. Zo nemen vrouwen een groter deel van de zorg voor (jonge) kinderen en voor mantelzorg behoevende familieleden op zich. Sturende ideeën over wat mannen en vrouwen belangrijk vinden en hoe zij zich zouden moeten gedragen – genderrollen – beïnvloeden deze taakverdeling. Van oudsher wordt vrouwen in de eerste plaats een rol als verzorgster toegekend. Die norm wordt in verschillende situaties, zoals op school, op het werk of binnen het gezin, ofwel openlijk ofwel stilzwijgend gehanteerd. Zo bellen scholen doorgaans eerst de moeder van het kind, wanneer een leerling ziek is. Bovendien maken vrouwen zich een rol als verzorgster vaak (onbewust) eigen. Ook op kantoor doen vrouwen meer ‘huishoudelijk werk’. Denk aan de koffiehoeke schoonhouden, de planten water geven, maar ook de notulen van een vergadering uitwerken of het bedrijfsuitje organiseren. Deze grotere zorgende rol kost al gauw (veel) tijd en wordt minder beloond. Door deze zorgende rol hebben vrouwen minder gelegenheid om taken en kansen te benutten die hun positie

Dit onderzoek maakt gebruik van het NIDI Pensioen Panel. Dit is een longitudinaal onderzoek waarbij meer dan 5.000 oudere werknemers gevolgd worden in de fase van werk naar pensioen. De in deze studie gebruikte data zijn afkomstig uit wave 1, verzameld in 2015 onder werknemers in de overheidssector, het onderwijs, de bouw, de gezondheidszorg en de welzijnssector. Deze dataset bevat ook informatie over vroegere werk- en gezinsgebeurtenissen, evenals over de mate waarin respondenten zich identificeren met belangrijke culturele kenmerken uit de jaren zestig en zeventig. Voor dit artikel hebben we ons gericht op vrouwelijke respondenten, die ongeveer 50 procent van de steekproef uitmaakten.

op de arbeidsmarkt versterken. Deze dynamiek vergroot de kans dat loopbaanpaden van mannen en vrouwen uiteenlopen, zelfs als zij in dezelfde functie of in hetzelfde werkveld werken.

Het feminisme stelt een dergelijke op gender gebaseerde rolverdeling ter discussie. Het pleit voor keuzevrijheid, onder meer door versterking van de positie van vrouwen op de arbeidsmarkt. Wie in diens vormende jeugdige jaren kennis heeft gemaakt met feministische ideeën, neemt deze denkbeelden wellicht mee in diens overwegingen en ervaart meer vrijheid om het leven naar eigen wensen en behoeften te leiden. Zo zouden feministische ideeën kunnen aanzetten tot een meer gelijkwaardige verdeling van verantwoordelijkheid voor werk en zorg tussen partners. Op het werk zouden feministische ideeën het expliciet kenbaar maken van ambities ten aanzien van betaald werk en loopbaanontwikkeling kunnen stimuleren. Dit werpt de vraag op of vrouwen die zich in hun jeugd als feministen identificeerden, in hun arbeidsmarktgeschiedenis verschillen van vrouwen die dat niet deden.

Feminisme op het werk

Feminisme wordt in de Van Dale gedefinieerd als *het streven naar gelijke rechten voor vrouwen en mannen*. In haar in 1967 gepubliceerde essay 'Het onbehagen bij de vrouw', bekritiseerde Joke Smit de Nederlandse samenleving, die het huwelijk en het krijgen van kinderen als de ultieme mijlpalen in het leven van een volwassen vrouw

beschouwde. Tijdens de 'tweede feministische golf' in de jaren zestig en zeventig, vocht de vrouwenbeweging voor het recht op zelfbeschikking over het krijgen van kinderen, een eerlijke verdeling van huishoudelijke taken, gelijke kansen op de arbeidsmarkt en een gelijke beloning bij gelijk werk. Binnen de samenleving heeft het feministische gedachtegoed grote invloed gehad op de arbeidsparticipatie van vrouwen uit de 'babyboomgeneratie'. Er is echter relatief weinig bekend over hoe het aanhangen van feministische idealen de individuele loopbanen van vrouwelijke babyboomers heeft beïnvloed. Een vergroot bewustzijn van systemische ongelijkheden tussen mannen en vrouwen, zou vrouwen kunnen hebben gemotiveerd om zich te verzetten tegen traditionele genderrollen. Het spaarzame onderzoek in deze richting wijst er inderdaad op dat feministische ideeën carrière- en leiderschapsambities onder vrouwen kunnen bevorderen en de bereidheid om hun carrière op te offeren voor het gezin kunnen verminderen.

Op basis van het NIDI Pensioen Panel Onderzoek (zie kader) keken wij naar de loopbaangeschiedenissen en de opvattingen over het feminisme van 2.501 werkende vrouwen geboren tussen 1950 en 1955. Deze steekproef is niet representatief voor de volledige vrouwelijke beroepsbevolking van die generatie, want het panel bevat alleen vrouwen die in 2015 op 60- tot 65-jarige leeftijd nog minstens 12 uur per week betaald werk verrichtten in loondienst. Vrouwen die al eerder de arbeidsmarkt verlieten, bijvoorbeeld na het krijgen van kinderen of omdat zij voor hun 60^{ste} met pensioen gingen, zijn niet in het onderzoek meegenomen. Ondanks deze beperkingen bieden deze data een unieke kans om de loopbanen van vrouwelijke babyboomers te bestuderen.

Kenmerken van feministen

Beschrijvende gegevens laten zien hoeveel vrouwen zich tijdens hun jeugd met het feministisch gedachtegoed identificeerden. Op de vraag in welke mate vrouwen zich in hun jeugd met be-

Foto: Roel Wijnants/Flickr



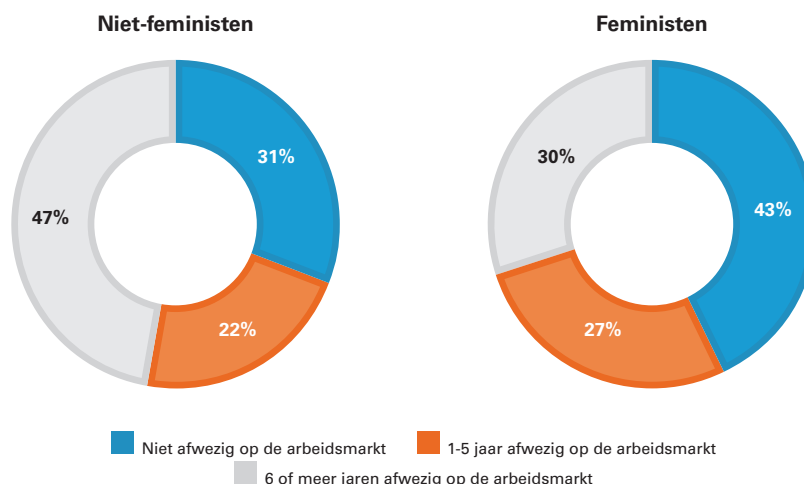
paalde kenmerken uit de jaren zestig en zeventig identificeerden antwoordde ongeveer 30 procent van de vrouwen in de steekproef dat zij zich sterk of zeer sterk met het feminisme identificeerden. Vanaf nu definiëren we deze groep als 'feministen'. Aangezien de maatschappelijke verwachtingen ten aanzien van het gedrag van vrouwen destijds veel beperkender waren, kunnen deze vrouwen worden beschouwd als voorlopers van de feministische beweging. De rest van de steekproef, vrouwen die zich zwak of helemaal niet identificeerden met het feminisme, noemen we 'niet-feministen'.

Feministische en niet-feministische vrouwen vertonen enkele verschillen. Ten eerste hebben feministische vrouwen vaker hoger onderwijs gevolgd (68% tegenover 43%), wat suggereert dat feministische ideeën relatief vaker voorkomen onder hoger opgeleiden. Daarnaast hebben feministische vrouwen gemiddeld minder kinderen (1,8 tegenover 2,0 voor niet-feministische vrouwen). Ze zijn ook minder vaak getrouwd op het moment van de enquête (53% tegenover 63% van de niet-feministen), terwijl er geen verschillen zijn in echtscheidingspercentages gedurende de levensloop. Omdat deze studie zich richt op het carrièreverloop, hebben we ook gekeken naar verschillen in de mate waarin werk centraal staat in het leven van feministen en niet-feministen. Gevraagd naar hun mening over de stelling "Mijn werk is slechts een klein deel van mijn leven", antwoordde 55 procent van de feministische vrouwen dat ze het daar niet mee eens waren, tegenover 48 procent van de niet-feministische vrouwen. Met de stelling "Betaald werk is de beste manier voor een vrouw om zich te ontwikkelen", was ongeveer 73 procent van de feministische vrouwen het eens, tegenover 64 procent van de niet-feministische vrouwen. Betaald werk lijkt, op basis van deze opvattingen, voor vrouwen die zich in hun jeugd met het feminisme identificeerden een belangrijkere rol in hun volwassen leven te hebben gespeeld. Blijkt dit ook uit hun arbeidsgeschiedenis?

Feministen en de arbeidsmarkt

Figuur 1 toont het aantal jaren dat werkende vrouwen gedurende hun loopbaan afwezig waren op de arbeidsmarkt, uitgesplitst naar identificatie met het feminisme. Hieruit blijkt dat feministische vrouwen meer jaren op de arbeidsmarkt doorbrachten en vaker een ononderbroken loopbaan hadden. Gemiddeld werkte een derde van de geïnterviewde vrouwen zonder onderbreking sinds het jaar waarin ze de arbeidsmarkt opkwamen. Dit percentage is echter hoger (43%) onder feministische vrouwen en lager (31%) onder de niet-feministen. Gemiddeld waren feministische vrouwen vier jaar en bijna twee maanden afwezig van de arbeidsmarkt, terwijl dit gemiddelde voor niet-feministische vrouwen 6,5 jaar was. Berekeningen op basis van multivariate modellen tonen aan dat dit verschil niet wordt verklaard door het feit dat feministische vrouwen hoger opgeleiden zijn, minder kinderen hebben of meer belang hechten aan werk. Uit eerder onderzoek weten we dat het krijgen van kinderen een van de belangrijkste verklaringen is voor het (tijdelijk) verlaten van de

Figuur 1. Aantal jaren afwezigheid op de arbeidsmarkt sinds eerste toetreding, feministen

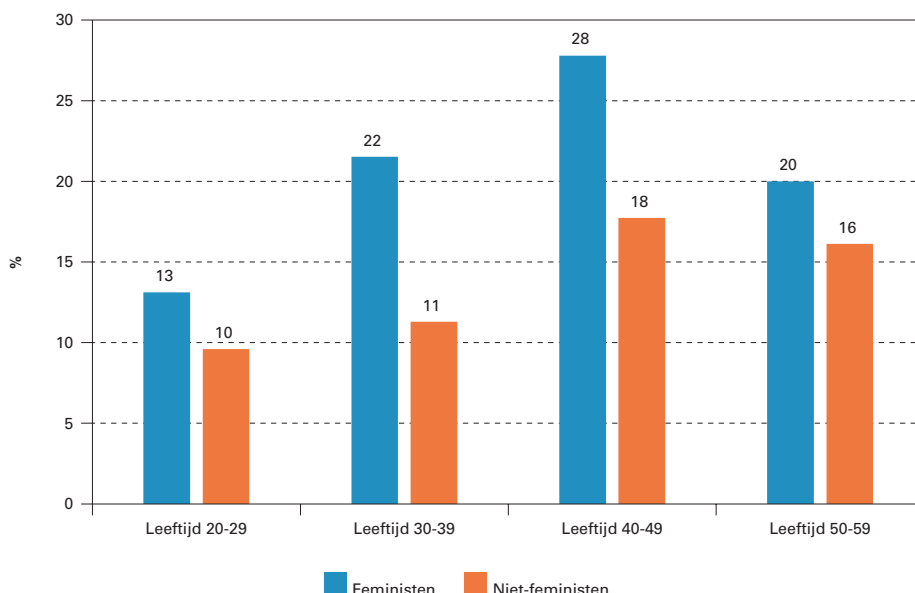


Bron: NIDI Pensioen Panel (2015). N = 2.501.

arbeidsmarkt. Uit onze gegevens valt op te maken of vrouwen op een bepaald moment in hun leven hun betaalde werk neerlegden om voor hun kinderen te zorgen (niet weergegeven). Onder feministische vrouwen ligt dit percentage lager (43%) dan onder niet-feministen (57%).

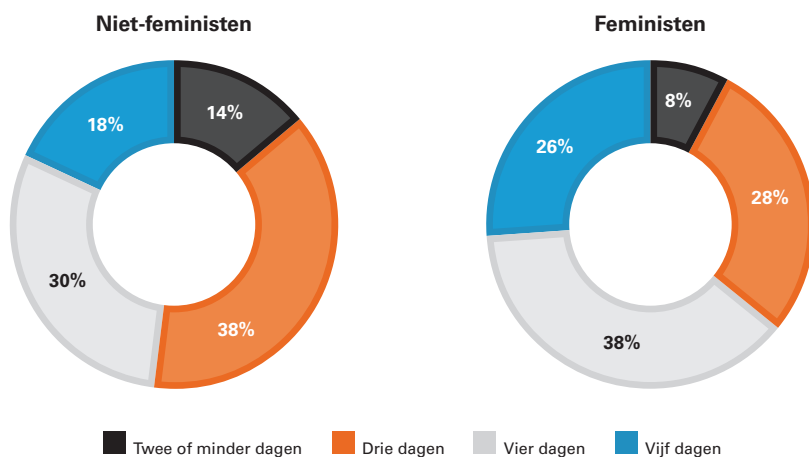
Figuur 2 illustreert het percentage vrouwen dat in hun twintiger, dertiger, veertiger en vijftiger jaren ten minste één keer promotie kreeg. De grafiek laat zien dat feministische vrouwen in elke levensfase vaker promotie kregen dan niet-feministen. In de leeftijdsperiode van 30 tot 39 jaar is het aandeel feministen dat promotie maakte zelfs twee keer zo groot. Over het geheel genomen kreeg ongeveer de helft van de vrouwen minstens één keer promotie tijdens hun carrière, maar dit percentage lag hoger voor feministen (60%) dan voor niet-feministen (46%). Ook hier blijkt uit multivariate analyses dat de geobserveerde verschillen tussen feministen en niet-feministen niet te wijten zijn aan gemiddelde verschillen in opleidingsniveau, kindertal, afwezigheid op de arbeidsmarkt of opvattingen over de centrale plaats van werk in het leven als geheel.

Figuur 2. Aandeel werkende vrouwen dat in hun loopbaan promotie heeft gemaakt, naar leeftijdsgroepen, feministen versus niet-feministen



Bron: NIDI Pensioen Panel (2015). N = 2.501.

Figuur 3. Aantal gewerkte dagen per week op 60-65-jarige leeftijd, feministen versus niet-feministen



Bron: NIDI Pensioen Panel (2015). N = 2.501.

Ten slotte hebben we gekeken naar de werkduur van vrouwen tegen de tijd dat zij ergens tussen de 60-65-jaar waren (figuur 3). Ten eerste werkten feministische vrouwen in deze leeftijd vaker fulltime dan niet-feministen. Gemiddeld werkten vrouwen in de steekproef 25 uur, maar het aantal uren is hoger voor feministen (28 uur) dan voor niet-feministen (24 uur). Bovendien wordt dit verschil in gewerkte uren niet volledig verklaard door verschillen in opleidingsniveau, kindertal, de sector waarin men werkt, afwezigheid van de arbeidsmarkt of opvattingen over de centrale plaats van werk. Helaas bevat deze dataset geen informatie over het aantal gewerkte uren gedurende de gehele loopbaan.

Moeten we allemaal feminist zijn?

Onze bevindingen laten zien dat vrouwen met feministische overtuigingen vaker actief blijven op de arbeidsmarkt en gedurende hun loopbaan vaker promotie maken. Het is belangrijk om te benadrukken dat gedachtegoed en keuzegedrag elkaar wederkerig kunnen beïnvloeden. Vrouwen die, geleid op de in hun jeugd heersende genderrollen, al afwijkende keuzes maakten stonden wellicht meer open voor feministische ideeën, terwijl die ideeën op hun beurt weer afwijkend gedrag motiveerden. Op basis van het hier gebruikte gegevensbestand valt deze mogelijke wisselwerking niet perfect uit elkaar te halen. De resultaten wijzen er echter op dat feministische opvattingen samenhangen met verschillen in keuzes rond werk en zorg, én met verschillen in het verloop van carrières.

Uit eerder onderzoek weten we dat de in deze studie geobserveerde loopbaanpatronen samengaan met gunstige financiële uitkomsten, zoals een hoger inkomen, een sterkere pensioenopbouw en grotere economische zelfstandigheid. Dit betekent dat vrouwen die actief zijn op de arbeidsmarkt doorgaans beter in staat zijn om financieel te 'herstellen' wanneer er onverwachte gebeurtenissen plaatsvinden, zoals een echtscheiding of het verlies van een partner. In het geval van een onveilige thuissituatie zijn financieel zelfstandige vrouwen beter in staat om zichzelf (en eventuele kinderen) buiten gevaar te brengen. De Nederlandse overheid ondersteunt een grotere, meer gelijkwaardige betrokkenheid van vrouwen in het

arbeidsproces bovendien als potentiële oplossing voor bestaande tekorten op de arbeidsmarkt. Deze opsomming nodigt uit tot reflectie op een vraag die schrijfster Chimamanda Ngozi Adichie ruim tien jaar geleden al in een essay opwierp: zouden we allemaal feministen moeten zijn?

De uitkomsten van dit onderzoek suggereren dat het feminisme vrouwen uit de babyboomgeneratie een grotere variëteit aan mogelijke levenspaden bood dan de op gender gebaseerde normen op dat moment voorschreven. Feministische ideeën kunnen daarmee positieve gevolgen hebben voor gendergelijkheid op de arbeidsmarkt. In essentie betekent meer gendergelijkheid op de arbeidsmarkt niet alleen meer keuzevrijheid voor vrouwen, maar ook voor mannen en andere mensen. Vanuit die lezing kan buiten de heersende realiteit worden gedacht. Beleid dat een gelijkwaardige verdeling van werk en zorg binnen koppels faciliteert, denk aan langer vaderschapsverlof, flexibele werktijden of de mogelijkheid tot deeltijdwerk, biedt ook aan mannen meer ruimte om dergelijke keuzes naar eigen behoeftes en inzicht te maken. De keuze van mannen om minder uren betaald werk te verrichten om (meer) betrokken te kunnen zijn in de opvoeding van hun kinderen, wordt door leidinggevenden binnen organisaties nu nog vaak gekwalificeerd als afwijkend gedrag. Hoewel deze studie de carrièrevoordelen van feminisme voor vrouwen benadrukt, biedt de bredere feministische beweging perspectieven voor het bevorderen van autonomie in de samenleving als geheel.

Camilla Marabini, NIDI-KNAW/Rijksuniversiteit Groningen, e-mail: marabini@nidi.nl

Lin Rouvroye, NIDI-KNAW/Rijksuniversiteit Groningen, e-mail: rouvroye@nidi.nl

LITERATUUR:

- Adichie, C.N. (2014), *We should all be feminists*. New York: Harper Collins.
- Lee, J. en J.L. Wessel (2022), Is feminist identity beneficial for women's career aspirations? Examining feminist identity profiles. *Psychology of Women Quarterly*, 46(1), pp. 27-49.
- Leyenaar, M.H. (2019), From pioneers to players: Women in the Netherlands. In: Gelb, J. en M. Palley (red.): *Women and Politics around the World: A Comparative History and Survey*, pp. 485-502.

Afbeelding: J. Howard Miller Westinghouse, poster used by the War Production Co-ordinating Committee/Wikimedia commons

