Voor vrouwen met een ongeplande geboorte is werken minder vanzelfsprekend

JUDITH KOOPS

Hoewel de arbeidsparticipatie van Nederlandse vrouwen in de afgelopen decennia sterk is gestegen, blijft deze achter bij die van mannen. Met name onder moeders met jonge kinderen ligt het aantal werkuren lager. Dit artikel laat zien dat vrouwen met ongeplande geboortes minder vaak betaald werk hebben en ook vaker een beroep doen op regelingen om werk en zorg te combineren.

De arbeidsmarktverschillen tussen mannen en vrouwen zijn de afgelopen decennia kleiner geworden in Nederland. Deze ontwikkeling is het duidelijkst zichtbaar bij de overheid. Uit cijfers van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) blijkt dat het verschil in uurloon bij de overheid sinds 2014 is gedaald van 6 procent naar 2 procent. In het bedrijfsleven nam dit verschil in dezelfde periode af van 10 procent naar 6 procent. Het gaat hier om loonverschillen die niet direct te verklaren zijn door bijvoorbeeld opleiding, functie en beroepssector, en die wijzen op loondiscriminatie.

Ondanks deze afname blijven verschillen in het totale inkomen uit werk aanzienlijk. In 2022 bedroeg het gemiddelde inkomen van vrouwen slechts 64 procent van dat van mannen. Dit heeft verschillende oorzaken. Vrouwen werken bijvoorbeeld vaker in sectoren waar minder goed verdiend wordt, zoals zorg en onderwijs. Ook hebben vrouwen iets minder vaak betaald werk en werken ze gemiddeld minder uren dan mannen. Vooral na de komst van kinderen lopen de inkomensverschillen verder op, omdat vrouwen dan vaker minder gaan werken of (tijdelijk) stoppen, terwijl mannen meestal voltijd blijven werken.

Veel vrouwen houden hier bij het plannen van kinderen rekening mee en stellen het moederschap uit tot na hun opleiding en het starten van hun carrière. Toch zijn lang niet alle zwangerschappen die resulteren in een geboorte gepland. Van alle geboortes tussen 2012 en 2019 was ongeveer één op de vijf het gevolg van een ongeplande zwangerschap. In dit artikel gebruik ik de term ‘ongeplande geboorte’ om hiernaar te refereren.

Voor vrouwen met een geplande geboorte is de kans dus groot dat zij rekening hebben gehouden met hun werksituatie bij de timing van het krijgen van kinderen. Bij een ongeplande geboorte is die timing mogelijk minder gunstig. Het is daarom aannemelijk dat het wel of niet plannen van een kind gevolgen heeft voor de arbeidssituatie van vrouwen vóór en na de geboorte. Of dit daadwerkelijk zo is en hoe dit precies uitpakt, is in de Nederlandse context niet eerder onderzocht.

Vrouwen met een ongeplande geboorte hebben mogelijk vaker een zwakkere positie op de arbeidsmarkt, bijvoorbeeld omdat ze een baan hebben die moeilijk te combineren is met de zorg voor jonge kinderen, waardoor ze eerder geneigd zijn om te stoppen met werken. Het tegenovergestelde is echter ook mogelijk. In Nederland geldt

Foto: Toa Heftib/Unsplash

namelijk vaak de norm dat na het krijgen van kinderen de vader (bijna) voltijd blijft werken, terwijl de moeder uren vermindert. Vrouwen met een geplande geboorte kunnen de komst van een kind zo hebben getimed dat hun baan het mogelijk maakt om werkuren te verminderen, terwijl vrouwen met een ongeplande geboorte deze mogelijkheid wellicht niet hebben. Als dit het geval is, kunnen geplande geboortes juist negatieve gevolgen hebben voor de arbeidssituatie van vrouwen in vergelijking met ongeplande geboortes.

In dit artikel staat de vraag centraal of de arbeidssituatie van vrouwen met geplande geboortes verschilt van die van vrouwen met ongeplande geboortes en de vervolgvraag of mogelijke verschillen groter of kleiner worden tijdens de zwangerschap en na de geboorte. Daarnaast wordt gekeken in hoeverre vrouwen toegang hebben tot en gebruik maken van regelingen van werkgevers die het combineren van zorg en arbeid kunnen vergemakkelijken, zoals deeltijdwerken of thuiswerken. Voor dit onderzoek is gebruikgemaakt van data verzameld tussen 2015 en 2023 onder zwangere vrouwen die woonachtig zijn in Utrecht en omgeving (zie kader).

Verschillen in arbeidssituatie

Het merendeel van de vrouwen heeft vóór en tijdens de zwangerschap betaald werk, al zien we verschillen tussen vrouwen met een geplande en

Arbeidssituatie vrouwen voor de zwangerschap, tijdens de zwangerschap (30 weken zwanger) en na de geboorte (10 maanden erna)

Arbeidssituatie:	Geplande geboortes			Ongeplande geboortes		
	Voor zwanger-schap	Tijdens zwanger-schap	Na geboorte	Voor zwanger-schap	Tijdens zwanger-schap	Na geboorte
Betaald werk	96%	94%	93%	93%	88%	82%
Werkzoekend	0%	1%	2%	1%	2%	5%
Huisvrouw	2%	2%	3%	2%	2%	7%
Scholier	0%	1%	1%	1%	2%	3%
Arbeidsongeschikt of bijstandsuitkering	1%	2%	2%	4%	5%	4%
Aantal uur werkzaam per week	33 uur	33 uur	30 uur	30 uur	30 uur	28 uur

Noot: door afrondingsverschillen tellen de percentages per kolom niet altijd op tot 100.

Bron: YOUth Cohort Study, 2015-2023. N = 2.114.

ongeplande geboorte (zie tabel). Voorafgaand aan de zwangerschap heeft 93 procent van de vrouwen met een ongeplande geboorte betaald werk, tegenover 96 procent van de vrouwen met een geplande geboorte. Rond de dertigste week van de zwangerschap is het aandeel vrouwen met betaald werk met vijf procentpunten gedaald onder vrouwen met een ongeplande geboorte. Bij vrouwen met een geplande geboorte is deze afname beperkter en bedraagt zij twee procentpunten. Het verschil in betaald werk neemt dus al tijdens de zwangerschap toe.

Na de geboorte van het kind daalt het percentage vrouwen met betaald werk verder. Ook hier leidt dit tot een verdere vergroting van de verschillen tussen vrouwen met een geplande en ongeplande geboorte. Van de vrouwen die tijdens de zwangerschap werkzaam waren, is slechts 1 procent van de vrouwen met een geplande geboorte (nog) niet gestart met werken tien maanden na de bevalling. Bij vrouwen met een ongeplande geboorte geldt dit voor 6 procent.

Deze cijfers laten zien dat het verschil in betaald werk tussen vrouwen met een geplande en ongeplande geboorte oploopt van drie procentpunten vlak vóór de geboorte tot 11 procentpunten tien maanden na de geboorte. Deze verschillen zijn met name toe te schrijven aan een groeiend aandeel vrouwen met een ongeplande geboorte dat werkzoekend is of huisvrouw is geworden (zie tabel).

Onder vrouwen met betaald werk zijn de verschillen in het aantal gewerkte uren relatief klein. Vrouwen met een geplande geboorte waren vóór en tijdens de zwangerschap gemiddeld 33 uur per week actief op de arbeidsmarkt; na de geboorte daalde dit naar 30 uur. Bij vrouwen met een ongeplande geboorte lag dit gemiddelde vóór en tijdens de zwangerschap iets lager, namelijk rond de 30 uur per week. Tegelijkertijd verminderen zij hun werkuren na de geboorte iets minder sterk, tot een gemiddelde van 28 uur per week.

Toegang tot flexibele arbeidsregelingen

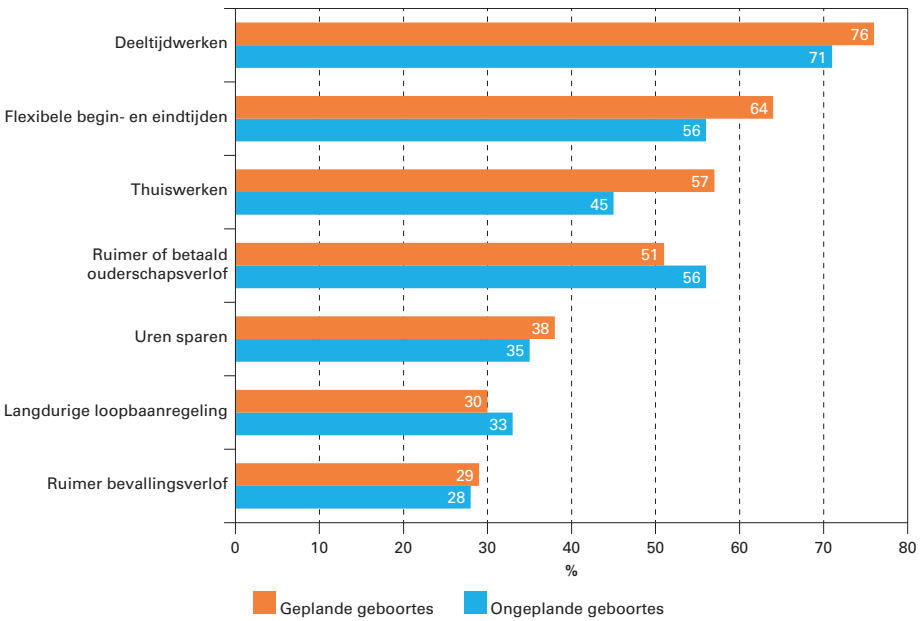
In Nederland hebben ouders recht op verschillende verlofregelingen die helpen werk en zorgtaken te combineren, zoals zwangerschaps-, partner- en ouderschapsverlof. Daarnaast bieden veel werkgevers extra regelingen aan die werknemers kunnen gebruiken om hun werkzaamheden op het werk makkelijker te combineren met verantwoordelijkheden thuis. Vaak gaat het om regelingen die voor alle werknemers beschikbaar zijn - denk aan flexibele begin- en eindtijden of deeltijdwerken - maar die ook door ouders worden ingezet om de zorg voor jonge kinderen te combineren met werk. Ook bestaan er regelingen die specifiek gericht zijn op ouders van jonge kinderen, zoals uitgebreidere zwangerschaps- of ouderschapsverlofregelingen.

Flexibele arbeidsregelingen verschillen per werkgever en kunnen mede bepalen of vrouwen na de geboorte van een kind de mogelijkheid zien om werk en zorg te combineren en hoeveel uur per week zij willen en kunnen werken. Een van de redenen die de gevonden verschillen in de arbeidsmarktparticipatie tussen vrouwen met een geplande en ongeplande geboorte zou kunnen verklaren, is daarom in hoeverre zij toegang hebben tot en gebruik maken van de flexibele arbeidsregelingen die hun werkgevers aanbieden.

Figuur 1 geeft een overzicht van verschillende flexibele arbeidsregelingen die werkgevers kunnen aanbieden. De meest populaire regelingen zijn deeltijdwerken, flexibele begin- en eindtijden, thuiswerken en ruimer of betaald ouderschapsverlof. Meer dan 50 procent van de vrouwen in loondienst heeft toegang tot deze regelingen. Iets minder populaire regelingen zijn het sparen van uren (om later als verlofuren in te zetten), de langdurige loopbaanregeling (waarbij uren voor een langere termijn worden opgespaard en ingezet) en ruimer bevallingsverlof.

Er zijn verschillen in de toegang tot verschillende regelingen tussen vrouwen met een geplande en een ongeplande geboorte. Vrouwen met een ongeplande geboorte hebben over het algemeen minder vaak toegang tot deeltijdwerken, flexibele begin- en eindtijden, thuiswerken, en uren spa-

Figuur 1. Percentage vrouwen in loondienst die toegang hebben tot flexibele arbeidsregelingen



Noot: De vraag waarop deze uitkomsten zijn gebaseerd luidt: "Wilt u aangeven welke regelingen uw (laatste) werkgever aanbiedt om het combineren van het werk en de zorg voor uw kind te vergemakkelijken?" Voorbeeld: Flexibele begin- en eindtijden. De regeling is beschikbaar: Ja / Nee.

Bron: YOUth Cohort Study, 2015-2023. N = 1.330.

ren. Daarentegen hebben zij vaker toegang tot ruimer of betaald ouderschapsverlof en de langdurige loopbaanregeling. Voor toegang tot ruimer bevallingsverlof worden geen noemenswaardige verschillen gevonden.

Gebruik van flexibele arbeidsregelingen

Figuur 2 laat het percentage van vrouwen in loondienst zien dat gebruikmaakt van flexibele arbeidsregelingen waartoe zij toegang hebben. Het valt op dat regelingen die door veel werkgevers worden aangeboden, zoals deeltijdwerken, flexibele begin- en eindtijden en thuiswerken (zie figuur 1), ook veel worden gebruikt (zie figuur 2). Het aanbod lijkt dus in die zin goed aan te sluiten bij de wensen van moeders. Daarnaast valt op dat vrouwen met een ongeplande geboorte vaker gebruik maken van de flexibele arbeidsregelingen wanneer zij hier toegang toe hebben. Dit geldt voor alle regelingen, met uitzondering van flexibele begin- en eindtijden.

Vergelijken we de toegang tot de regelingen uit figuur 1 met het gebruik van deze regelingen uit figuur 2, dan springen een paar regelingen eruit. Enerzijds zijn er regelingen waarvan vrouwen met ongeplande geboortes relatief vaker gebruikmaken, terwijl zij hier even vaak of zelfs minder vaak toegang toe hebben in vergelijking met vrouwen met geplande geboortes. Dit verschil is vooral groot voor het percentage dat gebruik maakt van het sparen van uren (het gebruik ligt 13 procentpunten hoger voor vrouwen met een ongeplande geboorte) en deeltijdwerken (het gebruik ligt 5 procentpunten hoger voor vrouwen met een ongeplande geboorte).

Anderzijds zijn er regelingen, waarvan vrouwen met een ongeplande geboorte ongeveer even vaak gebruikmaken als vrouwen met een geplande geboorte, maar waartoe zij aanzienlijk minder vaak toegang hebben. Voor thuiswerken ligt het aandeel vrouwen met een ongeplande geboorte dat toegang heeft tot deze regeling 12 procentpunten lager dan bij vrouwen met een geplande geboorte; voor flexibele begin- en eindtijden bedraagt dit verschil 8 procentpunten.

Conclusie

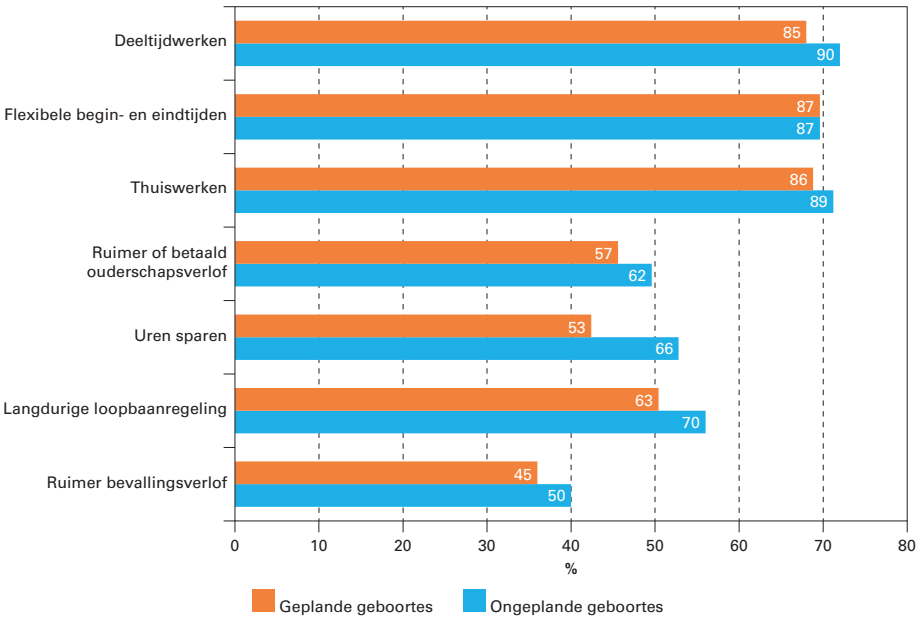
Vrouwen met een ongeplande geboorte hebben minder vaak betaald werk dan vrouwen met een geplande geboorte. Bovendien nemen deze verschillen toe tijdens de zwangerschap en na de geboorte van een kind. Een mogelijke reden hiervoor is dat vrouwen met een ongeplande geboorte meer moeite hebben om werk en zorgtaken te combineren. Zij maken na de geboorte vaker gebruik van regelingen die het combineren van werk en zorg vergemakkelijken. Tegelijkertijd hebben deze vrouwen soms minder vaak toegang tot deze regelingen via hun werkgever.

Hier ligt mogelijk een taak voor werkgevers. Met name regelingen zoals flexibele begin- en eindtijden, het sparen van uren, thuiswerken en deeltijdwerken kunnen moeders helpen om werk en zorgtaken te combineren. Deze regelingen zouden wellicht kunnen voorkomen dat vrouwen, en dan vooral vrouwen met een ongeplande geboorte, na de geboorte van hun kind stoppen met werken.

DATA ONDERZOEK ONGEPLANDE GEBOORTES, ARBEIDSMARKT EN ARBEIDSREGELINGEN

Het onderzoek maakt gebruik van de YOUth Cohort Study: een Nederlandse panelstudie die informatie heeft verzameld onder zwangere vrouwen, hun partners en kinderen wonend in Utrecht en omgeving, in de periode 2015–2023. Voor dit artikel is gebruik gemaakt van data van een selectie van vrouwen waarvan de zwangerschap eindigde in een geboorte en die antwoord hebben gegeven op de vraag of hun huidige zwangerschap gepland was of niet (N = 2.198). De gemiddelde leeftijd van deze vrouwen lag op 32 jaar, 97 procent woonde samen met een partner en 85 procent had een afgeronde HBO of WO opleiding. Het percentage ongeplande geboortes in deze steekproef ligt met 8 procent onder het landelijk gemiddelde (20%).

Figuur 2. Percentage vrouwen in loondienst dat gebruik maakt van flexibele arbeidsregelingen waartoe zij toegang hebben.



Noot: De vraag waarop deze uitkomsten zijn gebaseerd luidt: "Wilt u aangeven welke regelingen uw (laatste) werkgever aanbiedt om het combineren van het werk en de zorg voor uw kind te vergemakkelijken?." Voorbeeld: Flexibele begin- en eindtijden. Ik maak er gebruik van: Ja / Nee.

Bron: YOUth Cohort Study, 2015-2023. N = afhankelijk van het aantal vrouwen in loondienst dat toegang heeft tot de regeling en fluctueert daarom van 384 tot 998.

Judith Koops, NIDI-KNAW/Rijksuniversiteit Groningen, e-mail: koops@nidi.nl

LITERATUUR:

- CBS (2024), Materiële welvaart in Nederland, 2024. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek.
- CBS (2025), Loonverschil vrouwen en mannen in bedrijfsleven neemt af, CBS online.
- Onland-Moret, N.C. et al. (2020), The YOUth study: Rationale, design, and study procedures. *Developmental Cognitive Neuroscience*, 46, 100868.