

Het effect van telewerk op de arbeidsmarktpositie van vrouwen

Analyses gebaseerd op de loonwijzenquête laten zien dat telewerk de negatieve invloed van de zorg voor kinderen op de carrière van vrouwen vermindert. Telewerk maakt het combineren van zorg en arbeid eenvoudiger. Hierdoor werken vrouwen meer en verdienen zij een hoger uurloon.

Op het gebied van vrouwenemancipatie is er in Nederland nog veel te winnen. Zo ligt de arbeidsparticipatie van vrouwen lager dan bij mannen en verdienen vrouwen in het bedrijfsleven maar liefst 22 procent minder (De Mooij *et al.*, 2008).

Een van de speerpunten van het emancipatiebeleid dat is ingesteld door het voorgaande kabinet, is het vergroten van de economische zelfstandigheid van vrouwen (Ministerie van OCW, 2007). Het verbeteren van de positie van vrouwen op de arbeidsmarkt is een belangrijke voorwaarde voor het vergroten van deze economische zelfstandigheid. Naast het emancipatiebeleid hebben de overheid en de sociale partners in 2007 de Taskforce Deeltijdplus in het leven geroepen, met als doel de arbeidsparticipatie van vrouwen te verhogen. In maart 2010 heeft deze Taskforce zijn eindconclusies gepresenteerd (Taskforce Deeltijdplus, 2010).

Het voormalige kabinet en de Taskforce delen de mening dat flexibele werkvormen de positie van vrouwen op de arbeidsmarkt versterken. Voorbeelden van flexibele werkvormen zijn verlofmogelijkheden, tijdelijke deeltijdarbeid, aangepaste arbeidstijden en telewerken.

Waarom verdienen vrouwen minder dan mannen? Verschil in beloning is volgens de *human capital*-theorie van Becker (1962) deels te verklaren uit verschil in opleiding en ervaring. Vrouwen zijn vaker dan mannen belast met de combinatie van werk en zorgtaken. Deze combinatie beïnvloedt de opbouw van menselijk kapitaal voor vrouwen op twee punten. Ten eerste hebben vrouwen door deze combinatie een grotere kans op een onderbreking van de carrière en kiezen zij er sneller voor om in deeltijd te werken. Door deze onderbreking doen vrouwen na hun opleiding vaak minder werkervaring op (O'Neill, 2003; Tijdens en Van Klaveren 2004) en investeren zij minder snel in opleiding en training (O'Neill, 2003). Ten tweede kunnen vrouwen door de ongelijke verdeling in huishoudelijke verantwoordelijkheden minder tijd en energie aan hun werk besteden. Deze effecten hebben een versterkende invloed op het verschil in participatie en beloning tussen mannen en vrouwen (O'Neill, 2003).

De zorg voor, met name jonge, kinderen kost veel tijd. De wekelijkse verplichtingen van vaders en moeders van jonge kinderen tot 15 jaar bestaan voor respectievelijk 12 en 27 procent uit de zorg voor kinderen (Breedveld *et al.*, 2006). De combinatiedruk, en daarmee ook de negatieve invloed op beloning en participatie van vrouwen, neemt toe naarmate het aantal kinderen groter is. Telewerk is een flexibele werkvorm die het mogelijk maakt om vanuit huis te werken, waardoor werk en privé beter zijn te combineren. De verwachting is dat telewerk vrouwen in de gelegenheid stelt langer door te werken en meer uren per week te maken. Het extra menselijk kapitaal dat hiermee wordt opgebouwd zorgt voor een hoger uurloon.

Zorg en arbeid combineren

De analyse is gebaseerd op informatie uit het meest recente beschikbare jaar van de loonwijzenquête (2004; www.loonwijzer.nl). Deze enquête is afgenomen via het internet en gaat in op het werk van respondenten, de combinatie van werk en zorg en eventueel toepassing van telewerk. Deze gegevensbron vormt een goed uitgangspunt voor het toetsen van de gestelde verwachtingen. In 2004 is de enquête door 25.764 respondenten ingevuld, waaronder 723 vrouwelijke telewerkers en 964 mannelijke telewerkers. Tabel 1 laat zien dat men over het algemeen de klassieke taakverdeling toepast. Hierbij levert de man de grootste bijdrage aan het inkomen, terwijl de vrouw de grootste bijdrage aan het huishouden levert. Beiden zijn even tevreden met de tijd die ze doorbrengen met de familie. Wel geven vrouwen vaker aan dat hulp in het huishouden door de partner of een betaalde huishoudhulp en een betere planning hun tekort aan tijd oplost.

Carrière en telewerk

De gemiddelde onderbreking van de carrière is langer voor vrouwen dan voor mannen; respectievelijk zeven jaar en drie jaar. Ook maken vrouwen minder vaak dan mannen gebruik van een telewerkconstructie. Dit kan zijn omdat vrouwen hier minder behoefte aan hebben, of omdat zij minder vaak de kans krijgen om zo te werken. Tabel 2 laat zien dat het aantal mensen dat gebruik maakt van telewerk ver onder het aantal ligt dat er gebruik van wil maken. Zowel het gebruik van en de behoefte aan een telewerkconstructie is in de meeste sectoren hoger voor mannen dan voor vrouwen. Desondanks geeft dit aan dat voor zowel vrouwen als mannen er een sterke behoefte is om meer te telewerken.

TIM Y. BERRETTY
Onderzoeker bij SEOR

OLIVIER TANIS
Onderzoeker bij SEOR

Tabel 1

Verskil in tijd voor zorgtaken tussen vrouwen en mannen (in procenten).

| | Vrouwen | Mannen | Vershil ² |
|--|---------|--------|----------------------|
| Aandeel van de respondenten | 52 | 48 | |
| Levert de grootste bijdrage aan het inkomen | 45 | 73 | s |
| Levert de grootste bijdrage aan het huishouden | 71 | 23 | s |
| Tevredenheid met tijd voor familie ¹ | 2,63 | 2,65 | ns |
| Geen tijd tekort als partner helpt met huishouden | 47 | 28 | s |
| Geen tijd tekort bij gebruik van betaalde huishoudhulp | 73 | 56 | s |
| Geen tijd tekort bij een betere planning van taken | 43 | 41 | s |

¹ Meetschaal variabele: 1 = zeer ontevreden; 2 = ontevreden; 3 = neutraal; 4 = tevreden; 5 = zeer tevreden.

² Verschil in score voor vrouwen en mannen: s = significant; ns = niet-significant.

Bron: Loonwijzer

Tabel 2

Telewerk in verschillende sectoren (in procenten).

| | Heeft de voorkeur om thuis te werken (via telewerk) | | Werkt minimaal één dag per week via een telewerkconstructie | |
|--|---|--------|---|--------|
| | Vrouwen | Mannen | Vrouwen | Mannen |
| Landbouw, industrie en bouwnijverheid | 51 | 41 | 8 | 8 |
| Handel en transport | 39 | 42 | 5 | 8 |
| Zakelijke dienstverlening | 59 | 68 | 11 | 18 |
| Overheid (inclusief onderwijs) | 54 | 58 | 9 | 13 |
| Gezondheidszorg en overige dienstverlening | 44 | 58 | 7 | 11 |

Bron: Loonwijzer

De arbeidsmarktpositie van vrouwen

Aan de hand van een lineair regressiemodel wordt getoetst of en de mate waarmee telewerk de negatieve invloed van het aantal kinderen op het uurloon en het aantal gewerkte uren afremt. Hierbij worden het uurloon en de arbeidsduur, aantal contracturen per week, verklaard uit het aantal kinderen, een dummy-variabele voor telewerk, minimaal één dag per week, en een interactie tussen deze beide variabelen. Daarbij is gecorrigeerd voor andere factoren zoals opleidingsniveau, leeftijd, ervaring en sector.

Tabel 3 geeft de resultaten van het model weer. De uitkomsten laten zien dat het aantal kinderen een negatief effect heeft op het uurloon en de arbeidsduur van vrouwen. Tevens is te zien dat telewerk voor vrouwen de verwachte remmende werking heeft op deze negatieve invloed. Hierbij moet wel worden vermeld dat de remmende werking van telewerk voor het uurloon slechts zwak significant is. Als laatste geldt voor mannen dat het aantal kinderen niet van invloed is op het uurloon en de arbeidsduur. Ook is het remmende effect van telewerken bij mannen niet aanwezig.

De omvang van de invloed van telewerk op het uurloon en de arbeidsduur kan voor verschillende huishoudsituaties worden afgeleid uit de resultaten van het model. De toename van de arbeidsduur kan voor vrouwen met drie kinderen oplopen tot ongeveer twaalf procent en de toename van het uurloon tot ruim

Tabel 3

Regressiemodel uurloon en arbeidsduur.

| | Uurloon | | Arbidsduur | |
|------------------------------|----------|---------|------------|--------|
| | Vrouwen | Mannen | Vrouwen | Mannen |
| Aantal thuiswonende kinderen | -0,043** | 0,002 | -3,534** | -0,021 |
| Telewerk | 0,075** | 0,083** | 0,001 | -0,230 |
| Interactie term | 0,028* | -0,004 | 0,896** | 0,312 |
| R ² | 0,49 | 0,56 | 0,24 | 0,10 |
| N | 4.519 | 4.329 | 6.550 | 5.972 |

* Significant op tienprocent-niveau; ** significant op éénprocent-niveau.

Bron: Loonwijzer

zeventien procent. Het effect van telewerk voor vrouwen zonder kinderen op het uurloon is acht procent en het effect op de arbeidsduur nul procent. Dit grote verschil geeft aan dat een groot deel van het effect op het uurloon niet komt door een afname van de negatieve invloed van kinderen, maar door een direct effect van telewerk op het uurloon. Zoals eerder vermeld is de gebruikte databron gebaseerd op een internetenquête. Een nadeel van zulke enquêtes is een mogelijk selectieve respons. Hoewel er geen directe aanleiding is om aan te nemen dat dit de resultaten van ons model beïnvloedt, kan vervolgonderzoek op basis van een longitudinale gegevensbron de validiteit van de uitkomsten versterken.

Conclusies en discussie

De uitkomsten van de analyses laten zien dat telewerk gemiddeld genomen een dempende werking heeft op de negatieve invloed van kinderen op de arbeidsmarktpositie van vrouwen. Telewerk zorgt ervoor dat vrouwen meer uren per week werken en dat ze een hoger uurloon ontvangen. Het positieve effect van telewerk kan afhankelijk van het aantal kinderen oplopen tot een toename van ruim zeventien procent van het uurloon en een toename van ongeveer twaalf procent van de arbeidsduur. Een deel van het effect op het uurloon komt niet door een afname van de negatieve invloed van kinderen, maar door een direct effect van telewerk op het uurloon. Voor mannen geldt dat telewerk alleen een positief effect heeft op de hoogte van het uurloon. Vrouwen zijn dus gebaat bij het aanbieden van telewerk door werkgevers. Het verbetert de arbeidsmarktpositie en vergroot daarmee de economische zelfstandigheid, een van de doelstellingen van het emancipatiebeleid.

LITERATUUR

Becker, G. (1962) Investment in human capital: a theoretical analysis. *The Journal of Political Economy*, 70(5), 9–49.

Breedveld, K., A. van den Broek, J. de Haan, L. Harms, F. Huysmans en E. van Ingen (2006) *De tijd als spiegel: hoe Nederlanders hun tijd besteden*. Den Haag: Sociaal Cultureel Planbureau.

Mooij, M. de, I. Bittelberghs, M. Goedhuys, J. van den Tillaart en C. Wagner (2010) *Beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen, 2007 en 2008*. Voorburg: Centraal Bureau voor de Statistiek.

Ministerie van OCW (2007) *Meer kansen voor vrouwen: emancipatiebeleid 2008-2011*. Den Haag: Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap.

O'Neill, J. (2003) The gender gap in wages, circa 2000. *The American Economic Review*, 93(2), 209–314.

Taskforce Deeltijdplus (2010) *De discussie voorbij: eindrapport Taskforce Deeltijdplus*. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Tijdens, K. en M. van Klaveren (2004) *Beloningsverschillen (m/v)*. Amsterdam: Amsterdam Instituut voor ArbeidsStudies.