

This item is the archived peer-reviewed author-version of:

Genderverschillen in arbeidsdeelname na gezinsvorming : de impact van initiële arbeidskenmerken op uittrede en gebruik van ouderschapsverlof bij tweeverdieners

Reference:

Wood Jonas, Neels Karel, Marynissen Leen, Kil Tine.- Genderverschillen in arbeidsdeelname na gezinsvorming : de impact van initiële arbeidskenmerken op uittrede en gebruik van ouderschapsverlof bij tweeverdieners
Belgisch tijdschrift voor sociale zekerheid / België. Ministerie van Sociale Voorzorg; België. Federale Overheidsdienst Sociale Zekerheid - ISSN 0775-0234 - 2(2017), p. 177-211

Genderverschillen in arbeidsdeelname na gezinsvorming. De impact van initiële arbeidskenmerken op uittrede en gebruik van ouderschapsverlof bij tweeverdieners

Jonas Wood, Karel Neels, Leen Marynissen en Tine Kil¹

INLEIDING

De ongekende toename in vrouwelijke arbeidsdeelname in Westerse landen, in tandem met de expansie van hoger onderwijs en de dienstensector, is ongetwijfeld één van de belangrijkste veranderingen in de organisatie van huishoudens in de 20^{ste} eeuw. Ondanks duidelijke verschuivingen in de publieke rollen die vrouwen opnemen, zoals op de arbeidsmarkt, is de transitie naar gendergelijkheid niet voltooid. Naast andere persistente ongelijkheden (Beirne en Wilson, 2016), is de negatieve impact van gezinsvorming op arbeidsmarktposities nog steeds sterker voor vrouwen dan voor mannen (Budig en Hodges, 2014; Cooke, 2014) en blijft het aandeel vaders dat beroep doet op ouderschapsverlof zeer klein in vergelijking met moeders, niettegenstaande de recente kentering in het gebruik door vaders (Bruning en Plantenga, 1999; OECD, 2016b; RVA, 2012). Deze genderspecifieke impact van ouderschap op arbeidsdeelname houdt verband met het feit dat de trend naar gendergelijkheid in publieke rollen gepaard ging met een veel zwakkere evolutie naar gendergelijkheid in de private sfeer (Coltrane, 2000; McDonald, 2000a, 2000b). De ongelijke verdeling van huishoudelijke taken en zorg voor kinderen is hier een voorbeeld van (Aassve et al., 2014; Coltrane, 2000). Beschikbare literatuur wijst op een versterking van traditionele genderrollen na de transitie naar ouderschap in de vorm van een ongelijkere verdeling van huishoudelijk werk (Baxter et al., 2008), betaalde arbeid (Kühhirt, 2011; Yavorsky et al., 2015) en traditionelere opvattingen omtrent genderrollen (Baxter et al., 2015).

De bestaande literatuur biedt verschillende verklaringen voor de genderspecifieke impact van gezinsvorming op arbeidsdeelname. In dit artikel onderscheiden we drie soorten verklaringsgronden. Ten eerste gaan micro-economische benaderingen ervan uit dat genderspecifieke effecten van gezinsvorming op arbeidsdeelname verschillen in relatief arbeidsmarktpotentieel weerspiegelen. De partner wiens betaalde arbeid het meest opbrengt op vlak van inkomen en werkzekerheid zal zich eerder specialiseren in arbeidsdeelname, terwijl – indien nodig – de andere partner zich zal toespitsen op huishoudelijke arbeid (Becker, 1991; Lundberg en Pollack, 1996). Ten tweede stellen gendertheorieën dat gender een belangrijke component vormt van identiteit, waardoor koppels conformeren aan bestaande genderrolverwachtingen en deze in hun handelen reproduceren (Blumberg, 1984; Coltrane, 2000; West en Zimmerman, 1987). Afwijken van genderrolverwachtingen kan sociale sancties (Heilman et al., 2004) of compensatiegedrag teweegbrengen (Brines, 1994). Ten derde bepaalt de institutionele context in hoeverre werk en gezin combineerbaar zijn, maar ook mogelijk welke partner zijn of haar arbeidsdeelname beëindigt of ouderschapsverlof opneemt (Cukrowska-Torzewska, 2016).

¹ Dit project werd gefinancierd door het Fonds Wetenschappelijk Onderzoek (FWO) (G066217N & G032715N) en de Onderzoeksraad van de Universiteit Antwerpen (BOF-DOCPRO2013). De auteurs danken Chris Brijs van de Kruispuntbank van de sociale zekerheid voor zijn ondersteuning bij het ontwikkelen van het Administratief Socio-Demografisch Panel op basis van longitudinale microdata ontleend aan de Kruispuntbank van de sociale zekerheid en het Rijksregister.

Deze studie gebruikt data van het Belgisch Administratief Sociaal-Demografisch Panel (ASD Panel) dat gebaseerd is op data van het Datawarehouse Arbeidsmarkt en Sociale Bescherming van de Kruispuntbank van de sociale zekerheid, alsook data van het Rijksregister. Aan de hand van deze rijke longitudinale data analyseren we genderspecifieke patronen van arbeidsdeelname en ouderschapsverlofgebruik na de geboorte van een kind bij heteroseksuele tweeverdiener-koppels. De centrale onderzoeksvraag gaat na *in welke mate een sterkere terugval van vrouwelijke arbeidsdeelname en meer ouderschapsverlofgebruik bij moeders te verklaren is aan de hand van arbeidsmarktposities voor de geboorte van het kind*. Wanneer genderspecifieke strategieën de verschillende arbeidsmarktposities van beide partners voor de geboorte van het kind reflecteren, duidt dit mogelijks op micro-economische beslissingsmodellen. Daarentegen suggereren afwijkingen in de richting van traditionele genderrollen een invloed van institutionele factoren (vb. verschil tussen moederschapsrust en vaderschapsverlof) en genderspecifieke ouderschapsrollen.

Deze studie draagt op verschillende manieren bij tot de bestaande literatuur omtrent de ontwikkeling van werk-gezin strategieën bij ouders. Ten eerste, hoewel werk-gezin strategieën sterk afhangen van (verschillende) contextuele determinanten zoals de mogelijkheid om huishoudelijke taken en kinderopvang uit te besteden en de normatieve en institutionele context met betrekking tot genderrollen (Boeckmann et al., 2015), ontbreekt een longitudinale analyse naar de arbeidsmarktdeterminanten van genderverschillen in arbeidsdeelname en opname van ouderschapsverlof na het krijgen van een kind voor België. Bestaande longitudinale studies betreffende de ontwikkeling van genderspecifieke arbeidsrollen na ouderschap richten zich voornamelijk op Angelsaksische landen en Duitsland (Baxter et al., 2015; Kühhirt, 2011; Lyonette en Crompton, 2015; Sanchez en Thomson, 1997; Schober, 2011; Yavorsky et al., 2015). Deze landen kennen een beperkt aanbod van publieke voorzieningen met oog op de combinatie van werk en gezin (vb. gesubsidieerde kinderopvang) en een relatief grote kloof in tewerkstelling tussen vrouwen met en zonder kinderen (Boeckmann, 2015). Longitudinale studies omtrent de arbeidsmarktdeterminanten van genderspecifieke patronen van ouderschapsverlof focussen hoofdzakelijk op Scandinavische landen (Bygren en Duvander, 2006; Duvander en Johansson, 2012; Duvander, 2014; Haas et al., 2002; Sundström en Duvander, 2002), met een zeer uitgebreid beleid gericht op de compatibiliteit van werk en gezin, gecombineerd met een expliciete nadruk op gendergelijkheid en de betrokkenheid van vaders in opvoedende taken (Duvander en Johansson, 2012; Haas, 2003). Bijgevolg biedt deze studie nieuwe inzichten aangezien werk en gezin relatief compatibel zijn in de Belgische context door een uitgebreid systeem van gesubsidieerde kinderopvang en bijkomende maatregelen zoals de dienstencheques (Cukrowska-Torzewska, 2016; Klüsener et al., 2013; Marx en Vandellannoote, 2014; Van Lancker en Ghysels, 2012), maar beleid dat zich expliciet richt op het stimuleren van gendergelijke ouderschapsrollen anderzijds beperkt blijft ten opzichte van Scandinavische landen (Saxonberg, 2013).

Ten tweede komt het gebruik van het Administratief Socio-Demografisch Panel de studie van werk-gezin strategieën ten goede. Hoewel recent onderzoek in toenemende mate longitudinale gegevens gebruikt om arbeidstrajecten na gezinsvorming te bestuderen, bevatten de administratieve gegevens in deze studie longitudinale data op kwartaalniveau. Deze data zijn superieur ten opzichte van retrospectieve gegevens die mogelijks onbetrouwbaar zijn (Verbakel, 2010), alsook gedetailleerder dan panel-enquêtes waarbij bevragingen doorgaans met enkele tussenliggende jaren uitgevoerd worden. Daarnaast laat het ASD Panel een gedetailleerdere beschrijving van arbeidsmarktposities toe in vergelijking tot enquêtestudies met een beperktere steekproefomvang.

Ten derde houdt recent onderzoek steeds vaker rekening met partnerkenmerken in de analyse van tewerkstelling of het ouderschapsverlofgebruik op individueel niveau en wordt ook de verdeling

van betaalde arbeid op koppel- of huishoudensniveau bestudeerd (Budig en Hodges, 2014; Geisler en Kreyenfeld, 2011; Kühhirt, 2011; Schober, 2011; Yavorsky et al., 2015). Deze studie voegt een nieuwe benadering toe aan deze groeiende literatuur waarin expliciet rekening gehouden wordt met het feit dat werk-gezin strategieën tot stand komen door verschillende beslissingen op het individueel en huishoudensniveau. We onderscheiden vier dimensies in werk-gezin strategieën: (i) een eventuele stopzetting van het tweeverdienersmodel, (ii) het uittreden van de mannelijke of de vrouwelijke partner, (iii) eventueel gebruik van ouderschapsverlof, (iv) het gebruik van ouderschapsverlof door de mannelijke of de vrouwelijke partner. Op deze manier behandelen we zowel veranderingen in het arbeidsaanbod op huishoudelijk niveau alsook de specifieke gendercomponent van werk-gezin strategieën.

Ten vierde, hoewel bestaand onderzoek in toenemende mate het effect van arbeidsposities in vroegere fases van de levensloop op arbeidsdeelname na ouderschap in kaart brengt, wordt de impact van zulke effecten zelden gekwantificeerd op het macroniveau. Dit onderzoek vergelijkt geschatte genderverdeling van uittrede en ouderschapsverlofgebruik in de gehele steekproef met de verdeling bij koppels waarin de vrouw een sterke arbeidspositie voor ouderschap vertoont. Deze benadering laat toe om na te gaan of de effecten van de initiële arbeidskenmerken sterk genoeg zijn om, in het geval van een relatief sterke vrouwelijke arbeidsposities binnen het huishouden, de genderspecifieke patronen van uittrede en ouderschapsverlof te doorbreken of zelfs om te keren.

1. THEORETISCHE ACHTERGROND

Deze bijdrage vertrekt vanuit de assumptie dat tweeverdieners werk-gezin strategieën ontwikkelen aan de hand van rationele keuzes waarin nutsmaximalisatie op het individuele en huishoudensniveau centraal staan. In sommige gevallen zullen nutsfuncties van beide partners overlappen en in andere gevallen zullen conflicten tussen nutsfuncties leiden tot onderhandelingen (Becker, 1991; Browning et al., 2014). Zowel micro-economische als normatieve componenten bepalen welke werk-gezin strategieën het meeste nut opbrengen. Aangezien keuzes omtrent werk en gezin op individueel en huishoudensniveau zich niet afspelen in een sociaal vacuüm, speelt ook de institutionele context een rol.

1.1. MICRO-ECONOMISCHE RATIONALITEIT

Vanuit micro-economisch perspectief hangt de beslissing om het tweeverdienersmodel al dan niet te onderbreken af van de compatibiliteit tussen werk en gezin, maar ook van de opportuniteitskosten van stoppen met werken (e.g. gederfd inkomen en gemiste carrièremogelijkheden) (Becker, 1991). Koppels met een sterke arbeidsparticipatie en hoge lonen voor de geboorte van een kind zijn wellicht minder geneigd om betaalde arbeid stop te zetten wegens hoge opportuniteitskosten. Hoewel veelverdieners meer loon verliezen wanneer ze ouderschapsverlof opnemen², hebben zij wellicht ook een grotere financiële buffer die het mogelijk maakt om een periode rond te komen met een lager inkomen.

Naast het belang van lonen en arbeidsparticipatie voor de geboorte van een kind spelen ook sector- of bedrijfsspecifieke factoren een rol. De overeenstemming tussen lesuren van schoolgaande kinderen en werkuren van ouders in het onderwijs bijvoorbeeld leidt mogelijk tot een eenvoudigere combinatie van werk en gezin. Bestaande literatuur wijst op drie generieke factoren op sectorniveau die de combineerbaarheid tussen werk en gezin beïnvloeden. Grotere bedrijven ontwikkelen vaker standaardprocedures om de combinatie van werk en gezin te bewerkstelligen,

² Het gebruik van ouderschapsverlof geeft recht op een forfaitaire uitkering. Deze uitkering werd op 1 juni 2016 geïndexeerd tot een brutobedrag van 802,52 EUR en een nettobedrag van 721,23 (RVA, 2017).

zoals kinderopvang ter plaatse, maar ook om het gebruik van ouderschapsverlof te regelen (Bygren en Duvander, 2006). Daarnaast is tewerkstelling in de publieke sector vaak eenvoudiger te combineren met een gezinsleven wegens flexibelere arbeidstijden en een eenvoudigere toegang tot ouderschapsverlof (Bygren en Duvander, 2006; Geisler en Kreyenfeld, 2011; Haas et al., 2002). Ten slotte hebben bedrijven waar voornamelijk vrouwen tewerkgesteld zijn mogelijk meer ervaring en dus ook vaker uitgewerkte procedures voorhanden om de combinatie werk en gezin te bewerkstelligen (Bygren en Duvander, 2006; Duvander, 2014).

In lijn met de bovenvermelde mechanismen, verwachten we dat arbeidsmarktuitrede na de geboorte van een eerste kind vaker voorkomt bij koppels met een lager loon, een minder sterke arbeidsparticipatie en tewerkstelling voor een kleine werkgever voor de geboorte (hypothese 1). Wij verwachten dat dit gerelateerd is aan het feit dat koppels met een hoge arbeidsparticipatie en tewerkstelling voor een groot bedrijf voor de geboorte van een eerste kind eerder gebruik zullen maken van ouderschapsverlof (hypothese 2) en zo de combinatie werk en gezin bewerkstelligen.

Indien een koppel het tweeverdienersmodel stopzet, rest de vraag welke partner uittreedt. Micro-economische theorieën veronderstellen dat - gezien koppels een gemeenschappelijke strategie aannemen waarin efficiëntie en wederzijdse afhankelijkheid centraal staan – de partner met de laagste opportuniteitskost (voor) van tijd gespendeerd aan onbetaalde arbeid eerder zijn of haar arbeidsparticipatie zal stopzetten. Zo minimaliseert het koppel het verlies aan inkomen en toekomstige carrièremogelijkheden en neemt voornamelijk de partner wiens opportuniteitskosten beperkt zijn de huishoudelijke en opvoedende taken op (Becker, 1991; Browning et al., 2014; Chiappori, 1992, 1997; Lundberg en Pollack, 1996, 2003; Mincer, 1962). Daarom verwachten we dat genderspecifieke patronen van uittrede deels arbeidskenmerken voor de geboorte van een kind reflecteren, waarbij de partner met een hoog loon, een sterke arbeidspositie of tewerkstelling bij een groot bedrijf minder kans heeft om betaalde arbeid stop te zetten (hypothese 3). Daarnaast is het aannemelijk dat initiële arbeidskenmerken ook genderspecifieke patronen van ouderschapsverlof verklaren. Hogere lonen impliceren een hoger gederfd inkomen bij gebruik van ouderschapsverlof en ouderschapsverlof is mogelijk toegankelijker voor partners die een stabiele en sterke arbeidspositie verworven hebben, of voor een grote werkgever werken (Geisler en Kreyenfeld, 2011). Omwille van deze mechanismen verwachten we dat arbeidskenmerken voor de geboorte van een kind ook genderspecifieke patronen in het gebruik van ouderschapsverlof weerspiegelen, waarbij de partner met een hoog loon, een zwakkere arbeidsparticipatie of tewerkstelling voor een klein bedrijf minder vaak ouderschapsverlof zal opnemen (hypothese 4).

1.2. NORMATIEVE RATIONALITEIT

Onderzoekers uit verschillende disciplines hebben kritiek geuit op micro-economische theorieën omdat deze beperkte aandacht spenderen aan culturele normen en individuele voorkeuren. Het begrip ‘gender-morele rationaliteit’ (Duncan en Edwards, 1997) werd geïntroduceerd om aan te duiden dat rationele actoren niet enkel nut maximaliseren aan de hand van puur economische overwegingen, maar ook normatieve opvattingen omtrent ouderschap in rekening nemen bij de ontwikkeling van een werk-gezin strategie. Volgens deze benadering vormen genderspecifieke patronen van uittrede en opname van ouderschapsverlof een weerspiegeling van genderspecifieke normen betreffende ouderschap die voorschrijven dat mannen in de eerste plaats kostwinners moeten zijn en zorgtaken eerder vrouwen toekomen (Haas et al., 2002). Deze genderrollen omtrent ouderschap vonden ingang in het Westerse culturele weefsel in de late 19^{de} en 20^{ste} eeuw en worden continu bevestigd en gereproduceerd in dagdagelijkse sociale interactie, maar ook middels institutionele factoren, zoals langer moederschapsverlof in vergelijking met vaderschapsverlof (Coltrane, 2000; Lupton en Barclay, 1997; West en Zimmerman, 1987). Afwijken van

genderrolverwachtingen wordt vermeden, aangezien dit sociale sancties teweeg kan brengen (Heilman et al., 2004). Deze benadering gaat er veelal vanuit dat genderspecifieke rolverwachtingen ten aanzien van werk-gezin strategieën sterker doorwegen dan de relatieve arbeidsposities van beide partners voor de geboorte van een kind (Duncan en Edwards, 1997) en ze op die manier de invloed teniet doen van de steeds sterker wordende arbeidsposities van vrouwelijke partners en bijhorende onderhandelingsmarge om actief te blijven op de arbeidsmarkt (Blumberg, 1984).

Vanuit dit perspectief wordt verwacht dat genderspecifieke patronen van uittrede uit betaalde arbeid en het verschillend gebruik van ouderschapsverlof grotendeels te wijten zijn aan genderspecifieke rolverwachtingen rond ouderschap waarbij zorgtaken nog steeds als een veeleer vrouwelijke aangelegenheid worden beschouwd. De persistentie van genderspecifieke strategieën die niet stroken met de relatieve arbeidspositie van beide partners voor ouderschap zou in dat geval wijzen op een zekere ongevoeligheid van genderspecifieke rolopvattingen voor veranderde genderverhoudingen in arbeidsposities voor ouderschap (Kühhirt, 2011) in de Belgische context.

1.3. INSTITUTIONELE CONTEXT

De Belgische institutionele context verschilt sterk van de context in Scandinavische landen, Angelsaksische landen en Duitsland waarvoor soortgelijk onderzoek bestaat. Ten eerste kenmerkt de Belgische context zich, in tegenstelling tot Angelsaksische landen en Duitsland, door een sterkere beleidstraditie gericht op de combinatie werk en gezin (Gornick et al., 1997). Angelsaksische landen zoals het Verenigd Koninkrijk worden vaak Liberale institutionele contexten genoemd, aangezien hun beleid gekenmerkt wordt door een hoge graad van *laissez-faire*. In deze landen gaan liberale attitudes omtrent werk-gezin strategieën hand in hand met zeer beperkte beleidsmaatregelen omtrent gezinsopvang of ouderschapsverlof en een belangrijke rol voor de private markt (Thévenon, 2008; Viitanen, 2005). Hoewel Duitsland recent belangrijke stappen heeft gezet op vlak van gezinsbeleid door hervormingen van het ouderschapsverlof (Bünning, 2015; Geisler en Kreyenfeld, 2012) en een toegenomen aanbod van formele kinderopvang (OECD, 2016a), blijft de Duitse context in vergelijking met België een setting waarin de combinatie werk en gezin vooral voor vrouwen een hachelijke onderneming is (Klüsener et al., 2013). Zo behoort België al geruime tijd tot de korte lijst van landen die voldoen aan de Barcelona normen voor formele kinderopvang: 33 procent instroom voor kinderen jonger dan 3 en 90 procent voor kinderen tussen 3 en 6 jaar (Population Council, 2006). Een dergelijke hoge beschikbaarheid van kinderopvang wordt in de literatuur aangeduid als een belangrijk element om genderspecifieke effecten van de transitie naar ouderschap tegen te gaan (Saxonberg, 2013). Verder kenmerkt de Belgische context zich door een innovatief systeem van gesubsidieerde dienstencheques (Raz-Yurovich, 2014), dat de combinatie van werk en gezin mogelijk verder vergemakkelijkt voor ouders die er gebruik van maken. België heeft tot slot ook een relatief flexibel systeem van ouderschapsverlof (Kil et al., 2016). Hoewel de relatie tussen dergelijke voorzieningen en de combinatie werk en gezin nog onvoldoende werd bestudeerd, wordt doorgaans verondersteld dat deze institutionele context mede verantwoordelijk is voor beperkte negatieve effecten van gezinsvorming op vrouwelijke arbeidsdeelname in vergelijking met andere Europese landen (Cukrowska-Torzewska, 2016).

Hoewel België in tegenstelling tot Angelsaksische landen en Duitsland wordt gekenmerkt door een gezinsbeleid dat sterker aansluit bij het Scandinavische model, bestaat het Belgische beleid echter veel minder dan het Scandinavische uit universele maatregelen gericht op sociale inclusie. Zo wordt de ongelijke toegang tot de arbeidsmarkt in België mogelijk versterkt door beleidsmaatregelen die de combinatie werk en gezin vooral vergemakkelijken voor ouders die

reeds een stabiele en gunstige arbeidspositie innemen (Kil et al., 2016). Het recht op ouderschapsverlof hangt immers af van voorgaande arbeidsdeelname³: enkel voltijdse werknemers hebben toegang tot deeltijdse vormen van ouderschapsverlof (Kil et al., 2015) en koppels die een hogere sociaaleconomische positie innemen, vinden gemakkelijker toegang tot gesubsidieerde maatregelen als publieke kinderopvang (Van Lancker en Ghysels, 2012) en dienstencheques (Marx en Vandelanoot, 2014). De Belgische setting wijkt in dat opzicht af van de meer gelijke inkomensverdeling in gebruik van gesubsidieerde kinderopvang en het universeel recht op ouderschapsverlof in Zweden (Van Lancker en Ghysels, 2012).

Tot slot richt de Belgische context zich, in vergelijking met de Scandinavische landen en met name Zweden, minder op het bewerkstelligen van gendergelijkheid. Waar de overheid in Zweden een actieve rol speelt in het sturen van genderrollen en gendergelijkheid ook expliciet een beleidsdoel is, wordt België in de literatuur veeleer omschreven als een ‘gegenderde’ institutionele setting (Saxonberg, 2013). De beschikbaarheid van kinderopvang wordt weliswaar als voldoende beschouwd om gendergelijkheid mogelijk te maken, maar het beperkte vervangingsinkomen tijdens ouderschapsverlof wordt anderzijds als onvoldoende beschouwd om mannen voldoende te betrekken. Ook het verschil in moederschaps- versus vaderschapsverlof leidt ertoe dat ouders als vanzelf in traditionele genderrollen terecht komen (Saxonberg, 2013). België kenmerkt zich dus door een ruim aanbod aan beleidsmaatregelen gericht op de combinatie van werk en gezin, maar ook door een institutionele context die niet gericht is op het ontmoedigen van traditionele genderpatronen.

De persistentie van genderspecifieke normen in een institutionele context die hier niet expliciet tegenin gaat, impliceert dat ook voor koppels waarvan we op basis van micro-economische mechanismen zouden verwachten dat genderspecifieke patronen van uittrede en ouderschapsverlof omkeren, uittrede en ouderschapsverlof een vooralsnog vrouwelijke aangelegenheid blijven (hypothese 5).

2. METHODE

2.1. DATA

Deze studie maakt gebruik van het Belgisch Administratief Sociaal-Demografisch Panel (ASD Panel) dat gebaseerd is op longitudinale microdata van de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid (KSZ) en het Rijksregister. Het ASD Panel combineert een steekproef van vrouwen van 15 tot 50 jaar die wettelijk in België verbleven in 1999, met bijkomende, jaarlijkse steekproeven tussen 2000 en 2010 van 15-jarige vrouwen en vrouwen van 16 tot 50 jaar die zich in het voorgaande jaar in België hebben gevestigd. Het panel is bijgevolg representatief voor vrouwen van 15 tot en met 50 jaar die wettelijk in België verbleven tussen 1 januari 1999 en 31 december 2010. Hiernaast werden ook alle individuen die op 1 januari deel uitmaakten van het huishouden van een steekproefpersoon opgenomen in het panel. Het ASD Panel laat bijgevolg toe om koppels te identificeren en veranderingen in de huishoudenscompositie over de tijd te bestuderen.

Het longitudinale karakter van het ASD Panel – en vooral de gedetailleerde informatie op kwartaalbasis over de arbeidspositie van alle huishoudleden – laat toe om te bestuderen welke strategieën tweeverdienerskoppels ontwikkelen rond de uittrede van één of beide partners uit betaalde arbeid en gebruik van ouderschapsverlof, om vervolgens na te gaan of dergelijke werkgezin strategieën ook werkelijk de verschillende arbeidsposities van beide partners voor de

³ Werknemers, met uitzondering van ambtenaren, hebben recht op ouderschapsverlof indien ze op het moment van de aanvraag 12 van de afgelopen 15 maanden voor de huidige werkgever betaalde arbeid gepresteerd hebben.

geboorte van een kind weerspiegelen. We selecteren alle heteroseksuele samenwonende koppels die minstens één kind krijgen in de periode 2001-2010 zodat de arbeidskenmerken van beide partners steeds gekend zijn in de twee jaar voor de geboorte van het kind. Een bijkomende voorwaarde is dat beide partners effectief tewerkgesteld waren voor de geboorte van het kind (zie tabel 1). Koppels waar één of beide partners zelfstandige arbeid verrichtten voor de geboorte worden niet beschouwd aangezien niet alle indicatoren die in deze studie worden gehanteerd betreffende de arbeidspositie voor ouderschap beschikbaar of van toepassing zijn voor deze groep. Om de arbeidskenmerken van beide partners voor de geboorte van een kind te kunnen observeren, beperken we de steekproef verder tot koppels die minstens twee jaar hebben samengewoond voor de geboorte van het kind. Ten slotte is er een zeer beperkt aantal koppels waarvoor geen informatie betreffende arbeidskenmerken beschikbaar is voor één van beide partners. Naar aanleiding van deze selectiecriteria is deze studie gebaseerd op een steekproef van 8797 koppels die, in de periode 2001 tot 2010, 11715 kinderen krijgen en goed zijn voor 168940 kwartaalobservaties.

Tabel 1: steekproefgrootte aan de hand van de gehanteerde selectiecriteria

Selectiecriteria tweeverdieners:	Koppels (N)	Geboorten (N)	Kwartalen (N)
Minimum één kind in periode 2001-2010	12 546	17 308	260 324
Exclusief zelfstandigen	10 191	13 859	207 087
Minimum 2 jaar samenwonen voor geboorte	8 825	11 753	169 823
Arbeidskenmerken beide partners gekend	8 797	11 715	168 940

Bron: ASD Panel.

2.2. MULTIVARIATE ANALYSES

In deze studie worden vier (multinomiale) logistische regressies geschat die ingaan op verschillende componenten van werk-gezin strategieën. Ten eerste schatten we de kans op een volledige uittrede uit betaalde arbeid van één of beide partners (stopzetting van het tweeverdienersmodel). Het gebruik van ouderschapsverlof wordt niet beschouwd als een uittrede uit betaalde arbeid aangezien arbeidscontracten ongewijzigd blijven en ouders ontslagbescherming genieten tijdens het ouderschapsverlof, maar ook omdat het gebruik van ouderschapsverlof veelal een deeltijdse variant betreft (Anxo et al., 2007; Desmet et al., 2007). Voor koppels die het tweeverdienersmodel hebben stopgezet, schatten we in een tweede model vervolgens de kans dat de mannelijke partner betaalde arbeid stopzet, dan wel dat beide partners uittreden. Hierbij fungeert de traditionele gendersituatie waarin de vrouwelijke partner betaalde arbeid stopzet als referentiecategorie. De resultatensectie beperkt zich tot een bespreking van de kans op een mannelijke versus een vrouwelijke uittrede. Voor koppels die het tweeverdienersmodel verderzetten na de geboorte van een kind, schat het derde model de kans dat een koppel gebruikmaakt van ouderschapsverlof, ongeacht welke partner dit verlof opneemt. Voor koppels die effectief gebruik maken van ouderschapsverlof, schat het vierde model de kans op gebruik van ouderschapsverlof door de mannelijke partner of beide partners. De traditionele gendersituatie waarbij de vrouwelijke partner ouderschapsverlof opneemt, dient hierbij opnieuw als referentiecategorie. De resultatensectie beperkt zich ook hier tot een bespreking van de kans op mannelijk versus vrouwelijk gebruik van ouderschapsverlof.

Om de relatie tussen arbeidskenmerken van beide partners voor de geboorte van een kind en werk-gezin strategieën na de geboorte van een kind te bestuderen, maken we gebruik van gedetailleerde longitudinale informatie omtrent arbeidsposities van beide partners in het ASD Panel. De

gebruikte indicatoren voor arbeidskenmerken voor ouderschap zijn: (i) loon voor de geboorte, (ii) arbeidsregime voor geboorte, (iii) intensiteit van tewerkstelling voor geboorte, (iv) recht op ouderschapsverlof bij geboorte, (v) grootte van de werkgever voor geboorte en (vi) sector van tewerkstelling voor geboorte. Al deze kenmerken worden zowel voor de mannelijke als voor de vrouwelijk partner opgenomen in de regressiemodellen.

Loon voor de geboorte meet het loon in Euro per kwartaal en is uitgedrukt per 500 EUR. *Arbeidsregime* voor de geboorte maakt een onderscheid tussen voltijdse tewerkstelling (100% of meer van de werkuren van een typisch voltijds contract in de sector, referentiecategorie), quasi-voltijdse arbeid (80-100%), deeltijdse arbeid (45-80%), marginale arbeid (1-45%) en een ongekend arbeidsregime. *Intensiteit van tewerkstelling* is berekend als het aantal gewerkte kwartalen gedurende de twee jaar voor de geboorte van een kind. *Recht op ouderschapsverlof* wordt benaderd door een indicator die aangeeft of men op het moment van de geboorte ten minste vier van de laatste vijf kwartalen tewerkgesteld was voor dezelfde werkgever. Het aanmaken van een longitudinale indicator voor het recht op ouderschapsverlof is niet mogelijk aangezien de data niet toelaten om halftijds van 1/5^{de} ouderschapsverlof te onderscheiden en bijgevolg is het niet gekend wanneer het recht op ouderschapsverlof uitgeput is. *Grootte van de werkgever* maakt een onderscheid tussen werkgevers met minder dan 5 werknemers, 5-9, 10-19, 20-49, 50-99, 100-199, 200-499, 500-999 en meer dan 999 werknemers. Tenslotte beschouwen we *sector van tewerkstelling* in tien groepen⁴; (1) Industrie, bouw en natuurlijke bronnen; (2) Handel en reparatie; (3) Logistiek, energie, afval; (4) Onderwijs; (5) Bestuur en openbare diensten; (6) Zorgsector; (7) Huishoudelijke en vrijetijdsdiensten; (8) Financiën en vastgoed; (9) Ondersteunende of technische activiteiten en vrije beroepen; (10) Horeca.

Naast de indicatoren voor arbeidskenmerken controleren we voor een reeks sociaal-demografische variabelen die arbeidsdeelname en het gebruik van ouderschapsverlof eveneens beïnvloeden. *Pariteit* maakt een onderscheid tussen vrouwen met één kind, twee kinderen, drie kinderen, vier kinderen en vijf of meer kinderen. *Leeftijd van het jongste kind* is opgedeeld in vier categorieën: jonger dan één jaar, één tot tweeëneuhalf jaar, tweeëneuhalf tot zes jaar en zes jaar of ouder. De indicator *getrouwd* geeft aan of een koppel getrouwd is. Ten slotte controleren we op kwartaalbasis voor nationale vrouwelijke en mannelijk *werkloosheidscijfers*. Deze reeksen worden met één jaar vertraging opgenomen in het model zodat ze de afhankelijke variabele, arbeidsdeelname, niet capteren.

3. RESULTATEN

⁴ Deze categorieën zijn gebaseerd op de Nace-typologie zoals gebruikt door Statistics Belgium (21 categorieën, Sectie A tem Sectie U); (1) 'Industrie, bouw en natuurlijke bronnen': Landbouw, bosbouw, visserij, winning van delfstoffen, industrie, bouwnijverheid (Secties A,B,C,F), (2) 'Handel en reparatie': groot- en detailhandel; reparatie van auto's en motorfietsen (Sectie G), (3) 'Logistiek, energie, afval': productie en distributie van elektriciteit, gas, stoom en gekoelde lucht, distributie van water; afval- en afval-waterbeheer en sanering, vervoer en opslag (Secties D,E,H), (4) 'Onderwijs' (Sectie P), (5) 'Bestuur en openbare diensten': openbaar bestuur en defensie; verplichte sociale verzekeringen, extraterritoriale organisaties en lichamen (Secties O,U), (6) 'Zorgsector': menselijke gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening (Sectie Q), (7) 'Huishoudelijke en vrijetijdsdiensten': kunst, amusement en recreatie, overige diensten, huishoudens als werkgever; niet-gedifferentieerde productie van goederen en diensten door huishoudens voor eigen gebruik (Secties R,S,T), (8) 'Financiën en vastgoed': financiële activiteiten en verzekeringen, exploitatie van en handel in onroerend goed (Secties K,L), (9) 'Ondersteunende of technische activiteiten, vrije beroepen': informatie en communicatie, vrije beroepen en wetenschappelijke en technische activiteiten, administratieve en ondersteunende diensten (Secties J,M,N), (10) 'Horeca': verschaffen van accommodatie en maaltijden (Sectie I). Voor meer informatie zie: FOD Economie, 2011.

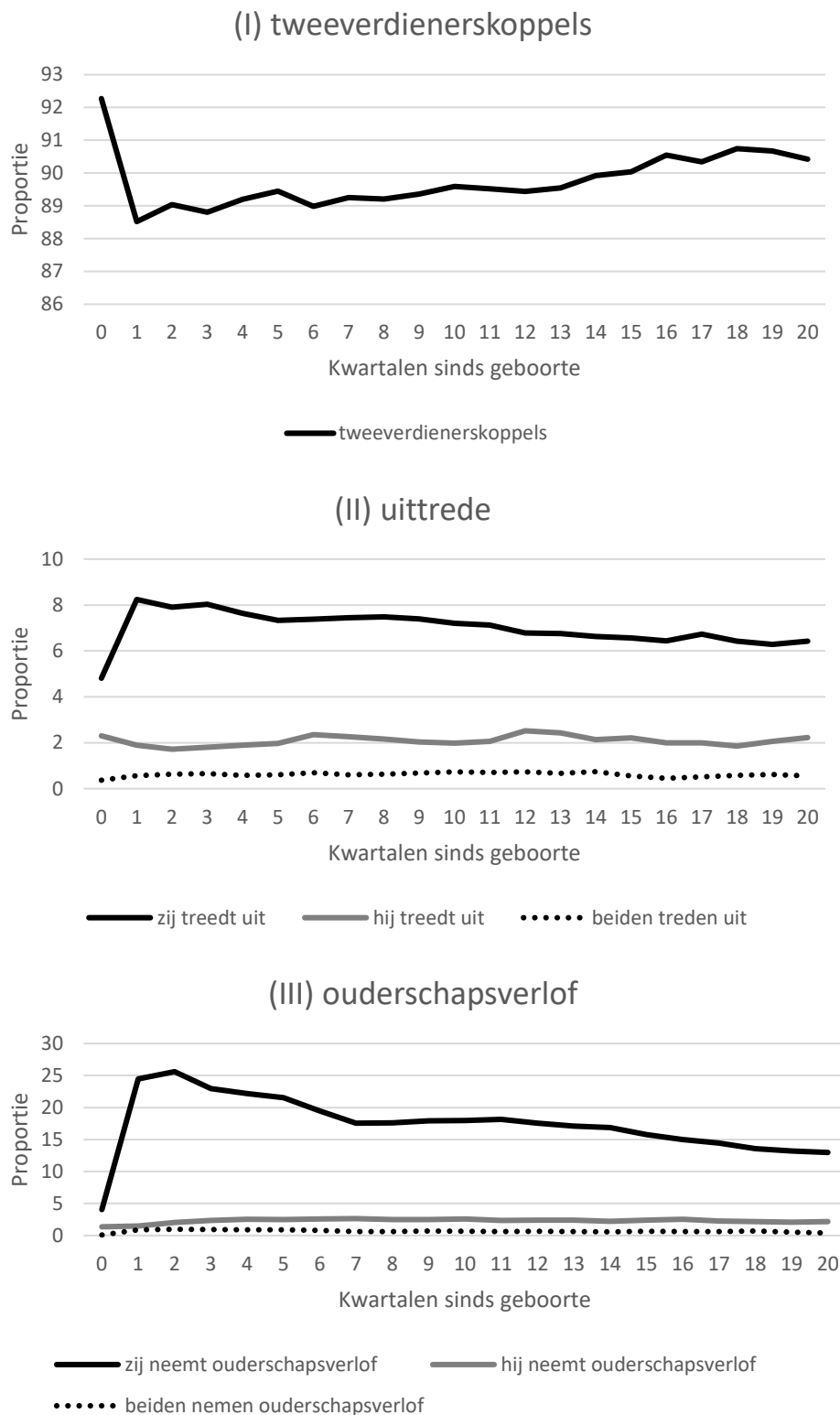
3.1. **BESCHRIJVENDE RESULTATEN**

Figuur 1 geeft per kwartaal de prevalentie van verschillende werk-gezin strategieën weer voor de gebruikte steekproef. Figuur 1a toont aan dat meer dan 7 procent van de initiële tweeverdienerskoppels in het kwartaal van de geboorte dit model verlaten heeft. In het eerste kwartaal stijgt dit aandeel verder tot 11,5 procent, naar aanleiding van de uitputting van moederschaps- en vaderschapsverloven. Naarmate het jongste kind ouder wordt herstelt het aandeel tweeverdienerskoppels zich geleidelijk.

Figuur 1b toont aan dat een volledige uittrede door de vrouwelijke partner veel vaker voorkomt dan uittrede door de mannelijke partner. De situatie waarin zij betaalde arbeid heeft verlaten terwijl hij actief blijft, komt het vaakst in het eerste kwartaal na de geboorte van een kind, met ongeveer 8 procent van onze totale steekproef. Koppel-kwartalen waarin enkel de mannelijke partner of beide partners uittreden zijn uitzonderlijk, met een aandeel tussen 0 en 3 procent van de totale steekproef, afhankelijk van de leeftijd van het jongste kind.

Figuur 1c geeft aan dat, naast uittrede, ook het gebruik van ouderschapsverlof bij tweeverdienerskoppels zeer grote genderverschillen met zich meebrengt. Het aandeel van de totale steekproef waarin enkel de vrouw ouderschapsverlof gebruikt, overstijgt verreweg het aandeel koppels waarin enkel de man of beide partners gelijktijdig ouderschapsverlof opnemen. Het aandeel koppels waarin de man actief blijft deelnemen aan betaalde arbeid terwijl zij ouderschapsverlof opneemt, bereikt een maximum van 26 procent in het tweede kwartaal na de geboorte. De reden hiervoor is dat gedurende het kwartaal van de geboorte en het eerstvolgende kwartaal vrouwen in veel gevallen op moederschapsverlof (zwangerschapsverlof en moederschapsrust) zijn. Het aandeel koppel-kwartalen waarin enkel de mannelijk partner of beide partners ouderschapsverlof opnemen, is klein, tussen 0 en 3 procent, al hangt dit af van de leeftijd van het jongste kind.

Figuur 1: geobserveerde werk-gezin strategieën (koppel-kwartalen), koppels met een tweeverdienersmodel voor de geboorte, belgie 2001-2010



3.2. MULTIVARIATE RESULTATEN

Tabel 2 geeft de multivariate resultaten van de (multinomiale) logistische regressies weer. Controlerend voor sociaal-demografische kenmerken, alsook variatie in nationale werkloosheidsgraden, recht op ouderschapsverlof en sector van tewerkstelling voor de geboorte, toont Model 1 aan dat het loon voor de geboorte een negatief effect heeft op uittrede van één of beide partners. Voor beide partners geldt dat het *loon* een significant positief effect heeft op het verderzetten van het tweeverdienersmodel. Het loon van de vrouwelijke partner blijkt daarbij het meest doorslaggevend: naarmate het loon op kwartaalbasis toeneemt met 500 EUR, daalt de kansverhouding op een volledige uittrede door één of beide partners telkens met 4,5 procent ((1-0,955).100). Verder hebben de werkuren van de vrouwelijke partner voor de geboorte (*arbeidsregime*) een negatief effect op uittrede uit het tweeverdienersmodel: de voortzetting van dit model komt het vaakst voor bij koppels waarin de vrouw voor de geboorte (quasi-)voltijds werkte. De effecten van zijn arbeidsregime vertonen geen éénduidig patroon, met de hoogste kansverhouding op stopzetting van het tweeverdienersmodel indien hij quasi-voltijds of in een onbekend arbeidsregime aan de slag was. Bijkomende analyses (niet weergegeven) tonen aan dat het effect van arbeidsregime gevoelig is voor opname van de andere arbeidskenmerken in het regressiemodel: indien andere arbeidskenmerken niet opgenomen worden in het model, vinden we de hoogste kansverhouding op een volledige uittrede bij een marginaal of ongekend arbeidsregime, en dat zowel voor de vrouwelijke als de mannelijke partner. De *intensiteit van tewerkstelling* blijkt voor beide partners negatief geassocieerd met een uittrede uit het tweeverdienersmodel, maar het effect blijkt het sterkst voor de tewerkstellingsintensiteit van de vrouwelijke partner: voor elk kwartaal dat zij bijkomend werkt in de twee jaar voorafgaand aan de geboorte van het kind, daalt de kansverhouding op een volledige uittrede door één of beide partners met 39 procent. Naast arbeidskenmerken betreffende loon en werkintensiteit, werd ook het effect van werkgeverskenmerken voor de geboorte geanalyseerd. Na controle voor de sector waarin beide partners werkten, vinden we een negatief verband tussen de *grootte van de werkgever* en het verlaten van het tweeverdienersmodel. We concluderen dat de resultaten van Model 1 steun verlenen aan onze verwachting dat het stopzetten van het tweeverdienersmodel vaker voorkomt bij koppels met een lager loon, een minder sterke arbeidsparticipatie en tewerkstelling voor een kleine werkgever voor de geboorte van een kind (hypothese 1).

Voor koppels die het tweeverdienersmodel hebben verlaten, vergelijkt Model 2 de kans op een volledige uittrede door de man ten opzichte van de kans op een uittrede door de vrouwelijke partner. Controlerend voor sociaal-demografische kenmerken, variatie in nationale werkloosheidsgraden, recht op ouderschapsverlof en sector van tewerkstelling voor de geboorte, blijken de effecten van arbeidskarakteristieken voor de geboorte op de genderspecifieke werkgezin strategieën grotendeels consistent zijn met de mechanismen die reeds bleken uit het vorige model. Zo stijgt de kansverhouding op een mannelijke uittrede wanneer zij een hoog *loon* had voor de geboorte en daalt deze kansverhouding indien de man zelf een hoog loon had. De positieve samenhang tussen loon en de arbeidsdeelname na de geboorte geeft aan dat genderspecifieke strategieën gedeeltelijk hun oorsprong vinden in initiële arbeidskenmerken. Een gelijkaardige redenering geldt ook voor de werkintensiteit en de grootte van de werkgever. Naarmate vrouwen een hogere *werkintensiteit* vertonen en/of werken voor een grotere *werkgever*, neemt de kansverhouding op een mannelijke uittrede toe. De effecten van deze kenmerken spelen voor de mannelijke partner logischerwijs in tegengestelde richting. Deze resultaten ondersteunen de hypothese dat genderspecifieke patronen van uittrede deels de arbeidskenmerken voor de geboorte van een kind reflecteren, waarbij partners met hoge lonen en sterke arbeidsposities of tewerkstelling bij grote bedrijven minder kans lopen om betaalde arbeid te verlaten (hypothese 3). De effecten van haar en zijn *arbeidsregime* voor de geboorte van een kind blijken minder eenduidig. De effecten van haar arbeidsregime wijzen erop dat de kansverhouding op een

mannelijke uittrede het hoogst is wanneer zij quasi-volijds aan het werk was, terwijl een mannelijke uittrede tevens frequenter voorkomt in het geval van een quasi-volijds of onbekend mannelijk arbeidsregime voor de geboorte. Bijkomende analyses (niet weergegeven) waarin andere arbeidskenmerken niet opgenomen, schetsen opnieuw een duidelijker beeld en geven aan dat een mannelijke uittrede vaker voorkomt wanneer de mannelijke partner voordien niet volijds werkte en minder voorkomt wanneer de vrouw zich voordien in een marginale of ongekend arbeidsregime bevond.

Voor koppels die het tweeverdienersmodel verderzetten na de geboorte van een kind, bestudeert Model 3 de kansverhouding dat ouderschapsverlof wordt opgenomen, ongeacht welke partner dit verlof opneemt. Opnieuw controlerend voor sociaal-demografische kenmerken, variatie in nationale werkloosheidsgraden, recht op ouderschapsverlof en sector van tewerkstelling voor de geboorte, ondersteunen de resultaten de verwachting dat koppels met een hoge arbeidsparticipatie en tewerkstelling voor een groter bedrijf voor een geboorte vaker gebruikmaken van ouderschapsverlof (hypothese 2). Voor beide partners heeft de *werkintensiteit* voor de geboorte een significant positief effect op het gebruik van ouderschapsverlof. Verder wijzen de resultaten ook op een positief verband tussen de *grootte van de werkgever* voor de geboorte en het gebruik van ouderschapsverlof. Deze mechanismen spelen duidelijk het sterkst in functie van de vrouwelijke arbeidskenmerken, wat wellicht te wijten is aan het feit dat ouderschapsverlof in de overgrote meerderheid van de gevallen door vrouwen wordt opgenomen. Het effect van haar *arbeidsregime* toont aan dat koppels waarin de vrouw volijds werkt de hoogste kans hebben om ouderschapsverlof te gebruiken, terwijl er minder nood blijkt aan ouderschapsverlof wanneer de vrouwelijke partner minder dan volijds werkt. Dit is aannemelijk gezien het feit dat het gebruik van ouderschapsverlof in België veelal deeltijdse varianten betreft (Anxo et al., 2007; Desmet et al., 2007). Het arbeidsregime van mannen heeft een ander effect: de hoogste kansverhouding op ouderschapsverlof wordt aangetroffen bij koppels waar de man deeltijds of quasi-volijds werkt. Deze resultaten geven mogelijk weer dat koppels waar de man deeltijds of quasi-volijds werkt zeer selecte groepen zijn (respectievelijk 1,36 en 0,52 per cent van de steekproef voor Model 3) met specifieke preferenties omtrent ouderschapsrollen. Tot slot blijkt er geen significante samenhang tussen de *lonen* van beide partners en het gebruik van ouderschapsverlof, wat suggereert dat het negatief effect van opportuniteitskosten (i.e. gederfd inkomen) en het positief effect van loon als buffer voor een periode met beperkt (vervangings)inkomen elkaar mogelijk compenseren.

Voor koppels waar effectief gebruikt wordt gemaakt van ouderschapsverlof, beschouwt Model 4 de kans dat de mannelijke partner dit verlof opneemt eerder dan de vrouwelijke partner. De veronderstelling is dat - controlerend voor sociaal-demografische kenmerken alsook variatie in nationale werkloosheidsgraden, recht op ouderschapsverlof en sector van tewerkstelling voor de geboorte, - een partner met een hoog loon, een zwakkere arbeidsparticipatie of tewerkstelling voor een klein bedrijf minder vaak ouderschapsverlof zal opnemen, wat impliceert dat de andere partner wel ouderschapsverlof gebruikt (hypothese 4). In lijn met deze verwachting wijzen de resultaten op een positief effect van het *loon* van de vrouwelijke partner op het gebruik van ouderschapsverlof door de man, terwijl het effect van zijn loon een tegengestelde impact heeft. De effecten van *werkintensiteit* en *grootte van de werkgever* verlenen verdere steun aan bovenvermelde hypothese. Naarmate de *werkintensiteit* van de vrouwelijke partner toeneemt, daalt de kans op verlofgebruik door de mannelijke partner, terwijl een hogere *werkintensiteit* bij de mannelijke partner gepaard gaat met een hoger gebruik van ouderschapsverlof. De kans op gebruik van ouderschapsverlof door de man is het grootst wanneer de vrouwelijke partner voor de geboorte werkte bij een relatief kleine *werkgever* (5-9 werknemers), en wanneer de man tewerkgesteld is tewerkgesteld bij een grote werkgever. De effecten van het *arbeidsregime* van beide partners zijn consistent met de

bevindingen in het vorige model. Indien zij niet voltijds werkte is de kansverhouding op mannelijk verlof groter, wat op een lagere noodzaak van verlof voor de vrouwelijke partner wijst. Met betrekking tot zijn arbeidsregime zien we dat de kans op ouderschapsverlofgebruik door de man eerder dan de vrouw stijgt indien hij voor de geboorte quasi-voltijds of deeltijds aan de slag was, wat suggereert dat het een selectieve groep betreft op vlak genderrollen in betaalde arbeid.

De ‘normatief rationele’ hypothese stelt dat ook voor koppels waarvan we op basis van de bovenvermelde micro-economische mechanismen zouden verwachten dat genderspecifieke patronen van uittrede en ouderschapsverlof omkeren, uittrede en ouderschapsverlof een vooralsnog vrouwelijke aangelegenheid blijven (hypothese 5). Figuur 2 presenteert geschatte kansen op uittrede en ouderschapsverlofgebruik voor de gehele steekproef, alsook voor specifieke vrouwelijke relatieve arbeidsposities voor geboorte. Figuur 2a beschouwt koppels die het tweeverdienersmodel na de geboorte van een kind hebben verlaten en toont de geschatte kansen voor een vrouwelijke uittrede, een mannelijke uittrede en de situatie waarin beide partners betaalde arbeid stopzetten (Model 2). Voor de gehele steekproef blijkt een stopzetting van het tweeverdienersmodel in 66 procent van de gevallen te impliceren dat de vrouwelijke partner betaalde arbeid verlaat. De kans dat de mannelijke partner stopt met werken bedraagt slechts 30 procent, terwijl de kans dat beiden uittreden 4 procent bedraagt. Deze genderongelijkheid in uittrede na het krijgen van een kind neemt af indien meer specifieke groepen worden beschouwd. Indien de vrouwelijke partner voor een grotere werkgever werkte dan haar partner, liggen de kansen op vrouwelijke (58 procent) en mannelijke (38 procent) uittrede reeds dicht bij elkaar, maar de genderongelijkheid blijft duidelijk aanwezig. Voor koppels waar de vrouw een hoger loon had dan haar mannelijke partner, bedragen de geschatte kansen op een vrouwelijke versus mannelijke uittrede respectievelijk 52 procent en 43 procent. Dit impliceert dat ook in de beperkte groep (28 procent van de totale steekproef) die vanuit micro-economisch perspectief het meest geneigd zouden zijn om het traditionele genderpatroon te omzeilen, de impact van gezinsvorming op arbeidsdeelname sterker blijkt voor vrouwen dan het geval is voor mannen. Enkel indien de vrouwelijke partner een hogere werkintensiteit vertoonde voor de geboorte van een kind, wijzigt de genderspecifieke impact van kinderen op arbeidsdeelname, waarbij de kansen op een vrouwelijke versus mannelijke uittrede respectievelijk 38 procent en 55 procent bedragen. De resultaten tonen dus aan dat voor koppels met sterke vrouwelijke relatieve arbeidsposities voor de geboorte, de komst van een kind gepaard gaat met een aandeel mannelijke uittreders dat gelijkaardig of zelfs groter is dan het aantal vrouwen die uittreden. Hierbij dienen evenwel twee kanttekeningen te worden gemaakt. Ten eerste betreft het een zeer beperkt aandeel van de totale steekproef (6 procent) en is de impact van deze groep op de geaggregeerde uitkomst bijgevolg gering. Ten tweede, te meer omwille van de beperkte omvang, is het denkbaar dat deze groepen selectief zijn op vlak van genderrollen en dus ook werk-gezin strategieën. Dit laatste suggereert dat indien het aantal koppels waarin de vrouw een relatief sterke arbeidspositie bekleedt stijgt, dit een beperkte invloed heeft op gendergelijkheid na het krijgen van een kind aangezien de selectiviteit van de groep is afgenomen.

Ten slotte presenteert figuur 2b geschatte kansen op het gebruik van ouderschapsverlof door de mannelijke partner, de vrouwelijke partner, of beide partners (Model 4). Hier worden enkel koppels in beschouwing genomen die het tweeverdienersmodel aanhouden na de geboorte van hun kind en effectief ouderschapsverlof gebruiken. In lijn met de beschrijvende resultaten, toont de figuur dat ouderschapsverlof vooral een vrouwelijke aangelegenheid is. In de gehele steekproef van koppels die ouderschapsverlof gebruiken, wordt dit in 86 procent van de gevallen enkel door de vrouwelijke partner gedaan. Vervolgens focussen we opnieuw op specifieke groepen waar we – op basis van de bovenvermelde micro-economische mechanismen – verwachten dat ouderschapsverlofgebruik door de man meer frequent zou voorkomen. De geschatte kansen tonen

echter aan dat de kans op vrouwelijk ouderschapsverlofgebruik ook in deze specifieke subgroepen telkens aanzienlijk groter dan de kans op mannelijk ouderschapsverlofgebruik, ook al werkt de man voor een grotere werkgever, verdient de vrouwelijke partner het meest, of vertoont de vrouwelijke partner een lagere intensiteit van tewerkstelling.

3.3. ALTERNATIEVE MODELSPECIFICATIES

Aangezien onderzoek naar werk-gezin strategieën bij koppels doorgaans focust op huishoudelijke alsook individuele kenmerken, vertonen bestaande studies verschillende manieren om met deze twee niveaus om te gaan (Begall en Grunow, 2015; Kanji, 2011; Kuhhirt, 2012; Sanchez en Thomson, 1997; Schober, 2011). Een eerste mogelijkheid is dat één set variabelen de positie van het koppel weergeeft (vb. het loon van een koppel), terwijl een andere set focust op de relatieve positie van één van de partners (vb. aandeel van het totaal loon dat de vrouwelijke partner toekomt). De tweede mogelijkheid is dat één set variabelen de positie van de mannelijke partner weerspiegelt (vb. loon van de man), terwijl de andere dat voor de vrouwelijke partner doet (vb. loon van de vrouw). In deze studie werd er voor geopteerd om de tweede strategie te volgen. Deze strategie heeft als voordeel dat ook kenmerken die moeilijk op huishoudensniveau te definiëren zijn (vb. sector van tewerkstelling) of moeilijk in termen van verschillen tussen partners opgenomen kunnen worden (vb. grootte van werkgever in ongelijke categorieën). Een potentieel nadeel bij deze strategie is dat kenmerken van de mannelijke en vrouwelijke partner mogelijk sterk kunnen correleren met multicollineariteitsproblemen als gevolg. Bijkomende analyses (beschikbaar op verzoek) tonen aan dat de arbeidskenmerken van beide partners niet problematisch correleren en ‘variance inflation factor (vif)’ waarden tonen aan dat er zich geen probleem omtrent multicollineariteit voordoet omtrent arbeidsmarktposities van beide partners. Bovendien resulteren analyses waarin voor de loonvariabelen de eerstgenoemde strategie gehanteerd wordt in gelijkaardige bevindingen.

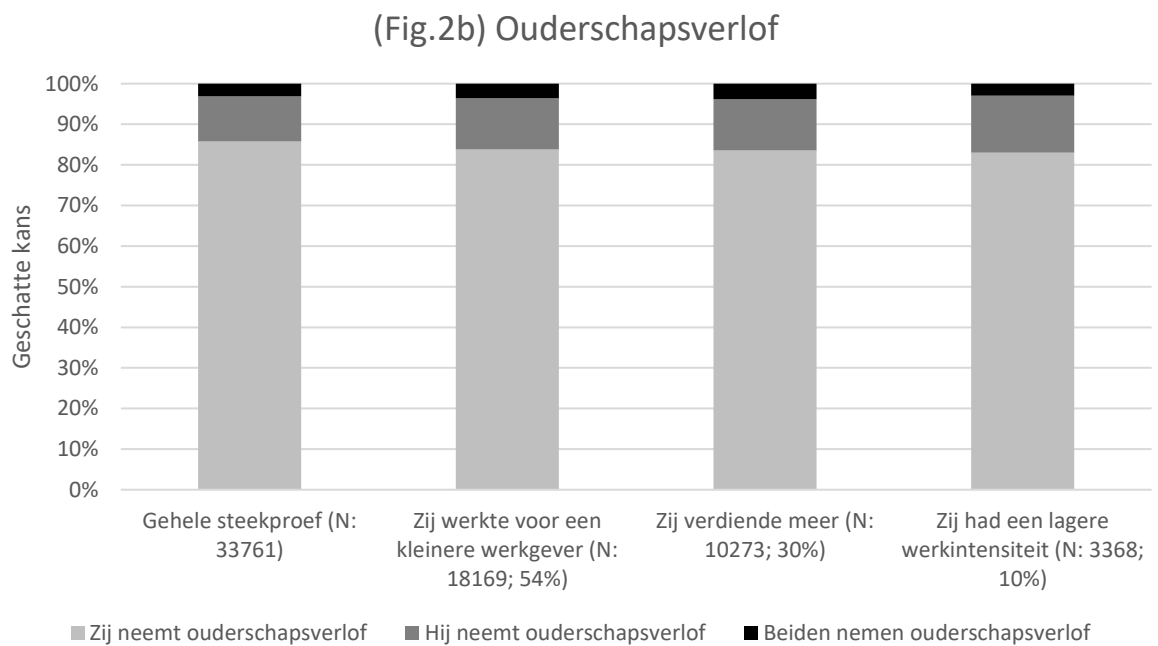
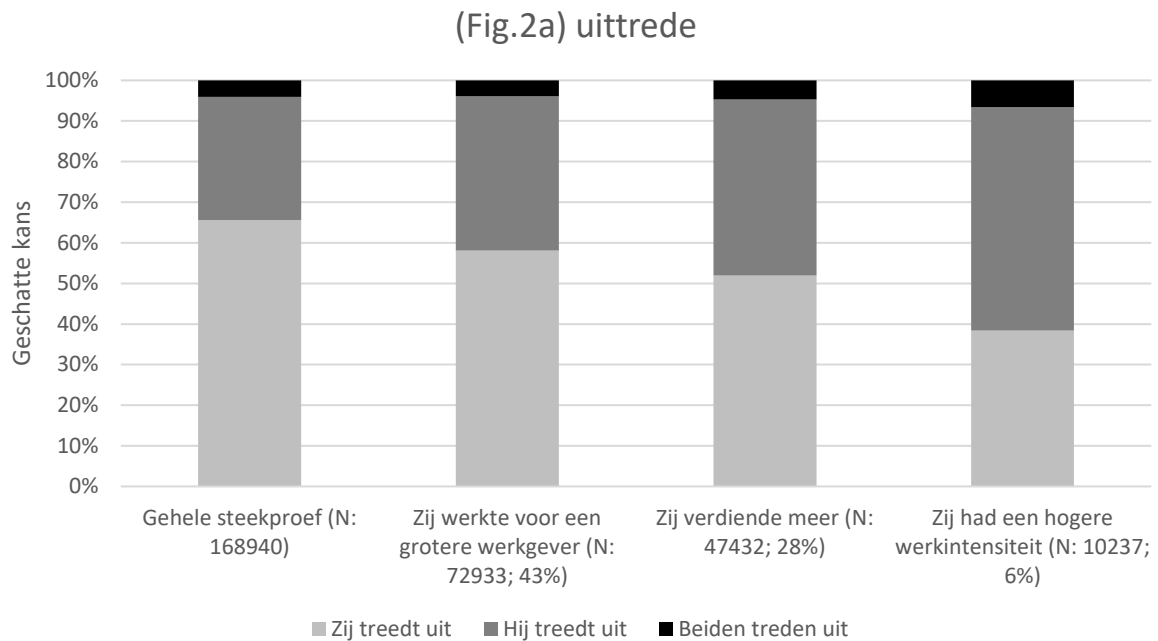
Tabel 2: (multinomiale) logistische regressiemodellen voor werk-gezin strategieën (geëxponeerde effecten), België 2001-2010

	Model 1		Model 2		Model 3		Model 4	
	Uittrede (1) vs behoud tweeverdiener- model (0)		Mannelijke (1) vs vrouwelijke uittrede (0)		Ouderschapsverlof (1) vs geen ouderschapsverlof (0)		Mannelijk (1) vs vrouwelijk verlofgebruik (0)	
	<i>e(b)</i>	<i>sig,</i>	<i>e(b)</i>	<i>sig,</i>	<i>e(b)</i>	<i>sig,</i>	<i>e(b)</i>	<i>sig,</i>
arbeidskenmerken (1 jaar) voor geboorte								
Loon								
. Haar loon	,955	***	1,108	***	,998		1,062	***
. Zijn loon	,986	***	,950	***	1,002		,941	***
Arbeidsregime (voltijds is referentie)								
. Zij: quasi-voltijds	,957		1,296	**	,587	***	1,878	***
. Zij: deeltijds	1,018		1,171	**	,773	***	1,514	***
. Zij: marginaal	1,334	***	1,142		,510	***	2,969	***
. Zij: ongekend	1,336	***	,884		,712	***	1,566	*
. Hij: quasi-voltijds	1,243	**	1,689	***	1,250	***	1,361	*
. Hij: deeltijds	,954		,936		1,454	***	1,896	***
. Hij: marginaal	,942		,908		1,168		,304	**
. Hij: ongekend	1,390	***	1,953	***	,733	***	,921	
Intensiteit van tewerkstelling								
. Zij	,613	***	1,586	***	1,194	***	,808	***
. Hij	,628	***	,520	***	1,104	***	1,137	*
Grootte werkgever (< 5 werknemers is referentie)								
. Zij 5-9	,993		,837		1,230	***	2,339	***
. Zij 10-19	,820	***	1,320	*	1,254	***	1,535	**
. Zij 20-49	1,079	*	1,277	**	1,388	***	2,155	***
. Zij 50-99	,670	***	1,180		1,724	***	1,617	***
. Zij 100-199	,868	**	1,956	***	2,114	***	1,270	
. Zij 200-499	,732	***	1,235	*	2,245	***	1,518	**
. Zij 500-999	,679	***	2,056	***	2,294	***	1,186	
. Zij > 999	,692	***	2,005	***	2,296	***	1,106	
. Hij 5-9	1,058		1,023		1,253	***	1,233	
. Hij 10-19	1,111	**	,763	**	1,369	***	1,067	
. Hij 20-49	,859	**	,680	***	1,295	***	1,197	
. Hij 50-99	,977		,795	*	1,244	***	1,464	**
. Hij 100-199	,867	**	,907		1,352	***	2,851	***
. Hij 200-499	,939		,615	***	1,275	***	2,474	***
. Hij 500-999	,949		,563	***	1,361	***	2,488	***
. Hij > 999	,842	***	,455	***	1,332	***	2,621	***
Model Parameters								
-2LL	94203,18		21376,86		150140,06		29497,32	
Df,	63		126		63		126	
N koppels	8 797		3 393		8 466		4 821	
N koppel-kwartalen	168 940		18 601		150 339		33 761	

Significantieniveau: $p < ,050$ (*), $p < ,010$ (**), $p < ,001$ (***)

Bron: ASD Panel.

Figuur 2: geschatte gendersverschillen in uittrede (model 2) en gebruik ouderschapsverlof (model 4) naar relatieve arbeidspositie van de vrouwelijke partner voor geboorte, België 2001-2010



4. CONCLUSIE

In de tweede helft van de twintigste eeuw heeft er een aanzienlijke transformatie plaatsgevonden op vlak van onderwijsparticipatie, arbeidsdeelname en de opname van publieke rollen door vrouwen. Steeds meer vrouwen behalen hogere opleidingsniveaus en op het huishoudensniveau komt het steeds vaker voor dat vrouwen meer verdienpotentieel hebben dan hun mannelijke partners. Deze trend contrasteert met de trage verandering van genderrollen in de private sfeer. Onbetaalde arbeid in de vorm van huishoudelijke en opvoedende taken blijft in grote mate een vrouwelijke aangelegenheid en de negatieve impact van gezinsvorming op betaalde arbeid is groter voor vrouwen dan mannen (Aassve et al., 2014; Boeckmann et al., 2015; Coltrane, 2000; Dribe en Stanfors, 2009). In deze context onderzoeken we in welke mate werk-gezin strategieën – met name genderspecifieke patronen van uittrede en gebruik van ouderschapsverlof – bij tweeverdieners een reflectie vormen van de genderspecifieke arbeidskenmerken voor de geboorte van een kind.

Naast de bevinding dat arbeidsdeelname en het gebruik van ouderschapsverlof hoger is bij koppels met een sterke arbeidspositie voor de geboorte (Kil et al., 2016; Van Lancker en Ghysels, 2012; Wood et al., 2016), geeft deze studie aan dat genderspecifieke werk-gezin strategieën deels ontwikkeld worden in functie van de initiële arbeidskenmerken van beide partners. In deze ontwikkeling hebben partners met hoge lonen en stabiele arbeidsposities bij grote werkgevers minder kans om uit te treden dan hun partner. Dit kan geïnterpreteerd worden als een micro-economische huishoudensstrategie met oog op het maximaliseren van inkomen en toekomstige arbeidsmarktzekerheid (Becker, 1991; Lundberg en Pollack, 2003). Deze bevinding is consistent met voorgaande studies voor de VS (Sanchez en Thomson, 1997), het VK (Kanji, 2011), Duitsland (Kuhhirt, 2012) en Nederland (Begall en Grunow, 2015) die aantonen dat lonen voor de geboorte van een kind een invloed uitoefenen op genderverschillen in arbeidsmarktgedrag bij ouders. Wat betreft het genderspecifieke gebruik van ouderschapsverlof, stellen we vast dat partners met lage lonen en stabiele arbeidsposities bij grote werkgevers een grotere kans hebben om ouderschapsverlof op te nemen dan hun partner. Dit wijst mogelijk op micro-economische huishoudensstrategieën die gedeerd inkomen minimaliseren, dan wel op een eenvoudigere toegang tot ouderschapsverlof. Ook deze bevinding is consistent met voorgaand onderzoek in Duitsland (Geisler en Kreyenfeld, 2011) en Zweden (Sundström en Duvander, 2002) dat aantoont dat mannen vaker ouderschapsverlof opnemen wanneer ze een partner hebben die hoger opgeleid is of een hoger loon heeft.

Hoewel deze studie aantoont dat werk-gezin strategieën van tweeverdieners gedeeltelijk een weerspiegeling vormen van initiële arbeidskenmerken, blijkt de verklaringskracht van deze micro-economische mechanismen gedifferentieerd naargelang men genderverschillen in uittrede dan wel ouderschapsverlof bestudeert. Wat betreft uittrede, vertonen koppels met een relatief sterke vrouwelijke arbeidsmarktpositie ook meer gendergelijkheid na een geboorte, met hogere kansen op mannelijke t.o.v. vrouwelijke uittrede wanneer zij de hoogste werkintensiteit had voor de geboorte. Dit contrasteert met de beperkte verklaringskracht van micro-economische mechanismen voor genderverschillen in ouderschapsverlof. Zelfs voor koppels waarvoor we op basis van micro-economische theorie zouden verwachten dat de genderspecifieke patronen in het gebruik van ouderschapsverlof zouden omkeren, stellen we genderspecialisatie vast na de geboorte van een kind. Deze laatste bevinding bevestigt voorgaand onderzoek voor andere landen en suggereert de persistente invloed van genderspecifieke ouderschapsrollen (Coltrane, 2000; Kühhirt, 2011; Lupton en Barclay, 1997; Ornstein en Stalker, 2013). Bovendien is deze bevinding consistent met resultaten omtrent initiële arbeidsposities en de (her)verdeling van huishoudelijk werk (Lyonette en Crompton, 2015; Shelton, 1990). Dit suggereert dat ook de culturele en institutionele context de uiteindelijke verdeling van betaalde arbeid tussen mannen en vrouwen determineren. De Belgische context met een uitgebreid gamma van beleidsmaatregelen ter

ondersteuning van de combinatie werk en gezin, maar ook met beperkte verschillen in arbeidsdeelname tussen moeders en niet-moeders (Klüsener et al., 2013), onderscheidt zich duidelijk van Angelsaksische of Duitstalige landen (Thevenon, 2008). Daarentegen suggereren de steeds gelijkere genderverdeling in het gebruik van ouderschapsverlof en de zeer beperkte impact van ouderschap op de genderverdeling van betaald werk in Zweden dat een context die expliciet ingaat tegen traditionele genderrollen, ook minder traditionele patronen vertoont (Dribe en Stanfors, 2009; Saxonberg, 2013).

Aangezien verandering in genderrollen veelal een incrementele evolutie op lange termijn vergt, is het allerminst eenvoudig om hier aan de hand van beleid sturing te bieden. Desondanks formuleren we – op basis van de resultaten alsook voorgaande studies - enkele beleidsaanbevelingen. Ten eerste toont deze studie, in lijn met voorgaand onderzoek, aan dat de meer uitgesproken negatieve impact van gezinsvorming op arbeidsdeelname van vrouwelijke partners gedeeltelijk te wijten is aan genderverschillen in initiële arbeidsmarktkenmerken. We kunnen dus stellen dat beleid gericht op het beperken van genderongelijkheid in de arbeidsmarktpositie voor ouderschap een belangrijke voorwaarde vormt om genderongelijke arbeidsdeelname bij ouders te verminderen. Beleid omtrent ongelijke verloning naar gender, glazen plafonds en klevrige vloeren heeft dus ook mogelijks een impact op de ontwikkeling van ouderschapsrollen en verdeling van betaalde arbeid bij ouders.

Ten tweede suggereert de beperkte verklaringskracht van initiële arbeidsposities ten aanzien van de huishoudelijke verdeling van ouderschapsverlof dat ouderschapsverlof in België – zoals bijvoorbeeld ook het geval is in Duitsland (Geisler en Kreyenfeld, 2011) - nog steeds wordt gepercipieerd als een voornamelijk vrouwelijke aangelegenheid. Het lijkt aannemelijk dat het contrast tussen het vaderschapsverlof dat slechts tien dagen bedraagt en postnatale moederschapsrust die minimaal negen weken bedraagt, een habitus creëert waarin vrouwen meer zorgtaken op zich nemen (Saxonberg, 2013). Wat ouderschapsverlof zelf betreft, suggereert bestaande literatuur voor andere landen dat – gezien gemiddeld hogere inkomens voor mannen - hogere vervangingsinkomens een stimulans kunnen vormen om meer mannen te betrekken bij ouderschapsverlof (Rostgaard, 2005).

Tot slot wijzen we op twee beperkingen in deze studie waaraan mogelijk kan worden geredimeerd in toekomstig onderzoek. Ten eerste stelt deze studie dat genderspecifieke werk-gezin strategieën tot stand komen door individuele en/of huishoudelijke beslissingen in een specifieke context die al dan niet bepaalde mogelijkheden biedt. Om die reden werd gecontroleerd voor werkloosheidscijfers en het recht op ouderschapsverlof. Voor toekomstig onderzoek lijkt het aangewezen om duidelijker onderscheid te maken tussen strategieën die effectief een keuze van de betrokkenen weerspiegelen en strategieën die tot stand komen door een gebrek aan mogelijkheden of kansen. Zo zouden vrouwelijke kostwinnersmodellen die voorvloeien uit keuze onderscheiden kunnen worden van situaties waarin vrouwen de facto de kostwinner zijn geworden wegens baanverlies van de mannelijke partner (Drago et al., 2005; Vitali en Arpino, 2016). Dit vergt echter meer gedetailleerde gegevens die onderscheid maken tussen verschillende redenen van uittrede. Ten tweede richt dit onderzoek zich in de eerste plaats op de economische arbeidsdeterminanten van werk-gezin strategieën, hoewel het theoretisch kader zowel op economische als normatieve factoren wijst. Afwijkingen van strategieën die vanuit economisch standpunt kunnen worden verwacht, werden daarbij geïnterpreteerd als een mogelijke indicatie voor de persistente invloed van gendernormen (Kühhirt, 2011), maar deze veronderstelling kan enkel empirisch worden getest aan de hand van gegevens die ook indicatoren bevatten met betrekking tot individuele genderrolattitudes en (gepercipieerde) maatschappelijk normen omtrent genderrollen (Duvander, 2014; Schober, 2011).

Referenties

Aassve, A., Fuochi, G. en Mencarini, L., Desperate Housework Relative Resources, Time Availability, Economic Dependency and Gender Ideology Across Europe, *Journal of Family Issues*, 35(8), pp. 1000-1022, 2014.

Anxo, D., Fagan, C., Smith, M., Letablier, M.-T. en Perraudin, C., *Parental Leave in European Companies*, Dublin, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2007.

Baxter, J., Buchler, S., Perales, F. en Western, M., A Life-Changing Event: First Births and Men's and Women's Attitudes to Mothering and Gender Divisions of Labor, *Social Forces*, 93(3), pp. 989-1014, 2015.

Baxter, J., Hewitt, B. en Haynes, M., Life Course Transitions and Housework: Marriage, Parenthood, and Time on Housework, *Journal of Marriage and Family*, 70(2), pp. 259-272, 2008.

Becker, G. S., *A Treatise on the Family*, Harvard University Press, 1991.

Beirne, M. en Wilson, F., Running with 'wolves' or waiting for a happy release? Evaluating routes to gender equality, *Work, Employment and Society*, 30(2), pp. 220-236, 2016. doi:10.1177/0950017015570725.

Blumberg, R. L., A General Theory of Gender Stratification, *Sociological Theory*, 2, pp. 23-101, 1984.

Boeckmann, I., Misra, J. en Budig, M. J., Cultural and Institutional Factors Shaping Mothers' Employment and Working Hours in Postindustrial Countries, *Social Forces*, 93(4), pp. 1301-1333, 2015.

Brines, J., Economic Dependency, Gender, and the Division of Labor at Home, *American Journal of Sociology*, 100(3), pp. 652-688, 1994.

Browning, M., Chiappori, P.-A. en Weiss, Y., *Economics of the Family*, Cambridge, Cambridge University Press, 2014.

Bruning, G. en Plantenga, J., Parental Leave and Equal Opportunities: Experiences in Eight European Countries, *Journal of European Social Policy*, 9(3), pp. 195-209, 1999.

Budig, M. J. en Hodges, M. J., Statistical Models and Empirical Evidence for Differences in the Motherhood Penalty across the Earnings Distribution, *American Sociological Review*, 79(2), pp. 358-364, 2014.

Bünning, M., What Happens after the 'Daddy Months'? Fathers' Involvement in Paid Work, Childcare, and Housework after Taking Parental Leave in Germany, *European Sociological Review*, 31(6), pp. 738-748, 2015. doi: 10.1093/esr/jcv072.

Bygren, M. en Duvander, A.-Z., Parents' Workplace Situation and Fathers' Parental leave Use, *Journal of Marriage and Family*, 68(2), pp. 363-372, 2006.

Chiappori, P.-A., Collective labor supply and welfare, *Journal of Political Economy*, 100(3), pp. 437-467, 1992.

Chiappori, P.-A., Introducing household production in collective models of labor supply, *Journal of Political Economy*, 105(1), pp. 191-209, 1997.

Coltrane, S., Research on household labor: Modelling and measuring the social embeddedness of routine family work, *Journal of Marriage and Family*, 62, pp. 1208-1233, 2000.

Cooke, L. P., *Increasing Inequality in British and U.S. Fatherhood Premia across the Earnings Distribution, 1974-2010*, Paper presented at the annual meeting of the Population Association of America, Boston, 2014.

Corijn, M., Couples' careers in Flanders, in H. P. Blossfeld en S. Drobnic (eds.), *Careers of couples in contemporary society*, Oxford, Oxford University Press, 2001.

Cukrowska-Torzewska, E., *Comparative analysis of the motherhood gap in employment and wages: the role of family policies and their interaction*, Budapest Working Papers on the labour market BWP - 2016/1, Budapest, Institute of Economics, Centre for Economic and Regional Studies, 2016.

Desmet, B., Glorieux, I. en Vandeweyer, J., *Wie zijn de loopbaanonderbrekers. Socio-demografische kenmerken, motivaties en arbeidshouding van loopbaanonderbrekers*, Brussel, Vrije Universiteit Brussel, TOR, 2007.

Drago, R., Black, D. en Wooden, M., Female breadwinner families. Their existence, persistence and sources, *Journal of Sociology*, 41(4), pp. 343-362, 2005.

Dribe, M. en Stanfors, M., Does Parenthood Strengthen a Traditional Household Division of Labor? Evidence from Sweden, *Journal of Marriage and Family*, 71(1), pp. 33-45, 2009.

Duncan, S. en Edwards, R., Lone Mothers and Paid Work – Rational Economic Man or Gendered Moral Rationalities?, *Feminist Economics*, 3(2), pp. 29-61, 1997.

Duvander, A.-Z., How Long Should Parental Leave Be? Attitudes to Gender Equality, Family, and Work as Determinants of Women's and Men's Parental Leave in Sweden, *Journal of Family Issues*, 35(7), pp. 909-926, 2014.

FOD Economie., Nace-Bel Activiteitenomenclatuur, Brussel, Algemene Directie Statistiek en Economische Informatie, 2011.

Geisler, E. en Kreyenfeld, M., Against all odds: Fathers' use of parental leave in Germany, *Journal of European Social Policy*, 21(1), pp. 88-99, 2011. doi: DOI: 10.1177/0958928710385732.

Geisler, E. en Kreyenfeld, M., How Policy matters: Germany's Parental Leave benefit Reform and Fathers' Behaviour 1999-2009, *MPDIR Working paper*, WP 2012-021, 2012.

Gornick, J., Meyers, M. en Ross, K., Supporting the employment of mothers: Policy variation across fourteen welfare states, *Journal of European Social Policy*, 7(1), pp. 45-70, 1997.

Haas, L., Parental Leave and Gender Equality: Lessons from the European Union, *Review of Policy Research*, 20(1), pp. 89-114, 2003.

Haas, L., Allard, K. en Hwang, P., The impact of organizational culture on men's use of parental leave in Sweden, *Community, Work & Family*, 5(3), pp. 319-342, 2002.

Heilman, M. E., Wallen, A. S., Fuchs, D. en Tamkins, M. M., Penalties for Success: Reactions to Women Who Succeed at Male Gender-Typed Tasks, *Journal of Applied Psychology*, 89(3), pp. 416-427, 2004.

Kil, T., Wood, J., Vergauwen, J., De Wachter, D., Van den Berg, L. en Neels, K., Arbeidsparticipatie en gebruik van ouderschapsverlof bij moeders in Vlaanderen: een longitudinale analyse, in L. Vanderleyden en M. Callens (eds.), *Arbeid en gezin: een paar apart*, Brussel, Studiedienst van de Vlaamse Regering, 2015.

Kil, T., Neels, K. en Wood, J., Het gebruik van verlofstelsels bij moeders met migratieachtergrond, *Belgische Tijdschrift voor Sociale Zekerheid*, 2/2016, pp. 267-285, 2016.

Klüsener, S., Neels, K. en Kreyenfeld, M., Family policies and the Western European Fertility Divide: Insights from a Natural Experiment in Belgium, *Population and Development Review*, 39(4), pp. 587-610, 2013.

Kühhirt, M., Childbirth and the Long-Term Division of Labour within Couples: How do Substitution, Bargaining Power, and Norms affect Parents' Time Allocation in West Germany?, *European Sociological Review*, 28(5), pp. 565-582, 2011. doi: 10.1093/esr/jcr026.

Lundberg, S. en Pollack, R., Bargaining and distribution in marriage, *Journal of Economic Perspectives*, 10(4), pp. 139-158, 1996.

Lundberg, S. en Pollack, R., Efficiency in Marriage, *Review of Economics of the Household*, 1(3), pp. 153-167, 2003.

Lupton, D. en Barclay, L., *Constructing fatherhood*, Thousand Oaks, CA: Sage, 1997.

Lyonette, C. en Crompton, R., Sharing the load? Partners' relative earnings and the division of domestic labour, *Work, Employment and Society*, 29(1), pp. 23-40, 2015. doi: doi:10.1177/0950017014523661.

Marx, I. en Vandelannoote, D., Matthew Runs Amok: The Belgian Service Voucher Scheme, *IZA Discussion Papers*, nr. 8717, 2014.

McDonald, P., Gender Equity in Theories of Fertility Transition, *Population and Development Review*, 26(3), pp. 427-439, 2000a.

McDonald, P., Gender Equity, Social Institutions and the Future of Fertility, *Journal of Population Research*, 17(1), pp. 1-16, 2000b.

Mincer, J., Labor force participation of married women. A study of labor supply, in H. G. Lewis (ed.), *Aspects of labor economics*, Princeton, NJ, Princeton University Press, 1962.

OECD, *OECD Family Database*, 2016a.

OECD, *Parental leave: Where are the fathers? Men's uptake of parental leave is rising but still low*, 2016b.

Ornstein, M. en Stalker, G. J., Canadian Families' Strategies for Employment and Care for Preschool Children, *Journal of Family Issues*, 34(1), pp. 53-84, 2013. doi: doi:10.1177/0192513X12442824.

Population Council., Policies to Reconcile Labor Force Participation and Childbearing in the European Union, *Population and Development Review*, 32(2), pp. 389-393, 2006.

Raz-Yurovich, L., A Transaction Cost Approach to Outsourcing by Households, *Population and Development Review*, 40(2), pp. 293-309, 2014.

Rostgaard, T., Diversity and Parental Leave, in F. Deven en P. Moss (eds.), *Leave Policies and Research. Reviews And Country Notes*, Brussel, Centrum voor Bevolkings- en Gezinsstudie (CBGS) – werkdocument, 2005.

RVA, *Ouderschapsverlof. Evolutie van de verhouding mannen/vrouwen van 2002 tot 2012*, RVA (ed.), 2012.

RVA, *Loopbaanonderbreking - Tijdskrediet 2017*, 2017, <http://www.rva.be/nl/documentatie/baremas/loopbaanonderbreking-tijdskrediet#16315>.

Saxonberg, S., From Defamilialization to Degenderization: Toward a New Welfare Typology, *Social Policy & Administration*, 47(1), pp. 26-49, 2013.

Sanchez, L. en Thomsom, E., Becoming Mothers and Fathers. Parenthood, Gender, and the Division of Labor, *Gender & Society*, 11(6), pp. 747-772, 1997.

Schober, P. S., The Parenthood Effect on Gender Inequality: Explaining the Change in Paid and Domestic Work When British Couples Become Parents, *European Sociological Review*, 29(1), pp. 74-85, 2011. doi: 10.1093/esr/jcr041.

Shelton, B. A., The Distribution of Household Tasks, *Journal of Family Issues*, 11(2), pp. 115-135, 1990. doi: doi:10.1177/019251390011002001.

Sundström, M. en Duvander, A.-Z., Gender Division of Childcare and the Sharing of Parental Leave among New Parents in Sweden, *European Sociological Review*, 18(4), pp. 433-447, 2002.

Thevenon, O., Family policies in Europe: available databases and initial comparisons, *Vienna Yearbook of Population Research*, pp. 165-177, 2008.

Van Lancker, W. en Ghysels, J., Who benefits? The social distribution of subsidized childcare in Sweden and flanders, *Acta Sociologica*, 55(2), pp. 125-142, 2012.

Verbakel, E., Partner's Resources and Adjusting Working Hours in the Netherlands: Differences Over Time, Between Levels of Human Capital, and Over the Family Cycle, *Journal of Family Issues*, 31(10), pp. 1324-1362, 2010.

Viitanen, T. K., Cost of Childcare and Female Employment in the UK, *Labour*, 19, pp. 149-170, 2005.

Vitali, A. en Arpino, B., Who brings home the bacon? The influence of context on partners' contributions to the household income, *Demographic Research*, 35(41), pp. 1213-1244, 2016.

West, C. en Zimmerman, D. H., Doing Gender, *Gender and Society*, 1(2), pp. 125-151, 1987.

Wood, J., Neels, K., Kil, T. en De Wachter, D., Family Formation and Labour Force Participation. A Decomposition of Educational Differentials in Maternal Employment, *Population*, 71(1), pp. 53-82, 2016.

Yavorsky, J. E., Kamp Dush, C. M. en Schoppe-Sullivan, S. J., The Production of Inequality: The Gender Division of Labor Across the Transition to Parenthood, *Journal of Marriage and Family*, 77(3), pp. 662-679, 2015. doi: 10.1111/jomf.12189.