



MINERVA
progressieve
denktank

Hoop en verbeelding op 8 maart: naar een wereld waarin iedereen ook zorggever is

Franne Mullens
maart 2024

Minerva Paper 2024/04



Hoop en verbeelding op 8 maart: naar een wereld waarin iedereen ook zorggever is

Franne Mullens

'Als vrouwen stoppen, stopt de wereld!' De Vrouwenstaking op 8 maart wil de onzichtbare arbeid van vrouwen zichtbaar maken: het miskende, reproductieve werk dat onze maatschappij schraagt.

In een gender-rechtvaardige wereld zijn het echter niet alleen vrouwen die deze zorgarbeid opnemen, maar is iedereen zorggever: aan de hand van Nancy Fraser ontwikkelt Franne Mullens een model waarin deze zorgarbeid centraal komt te staan, en de samenleving ruimte geeft aan samen-leven.

Een cruciale voorwaarde voor deze gender-rechtvaardige samenleving is echter een collectieve kortere werkweek. Utopisch? Alleen met durf, verbeelding en hoop kunnen we een rechtvaardiger wereld naderbij brengen.

Franne Mullens is socioloog, post-doctoraal onderzoeker aan de Vrije Universiteit Brussel, gast-docent aan PXL-Hogeschool, host van de *Welgemeend* podcast, en actief bij Furia.

Franne Mullens (2024), 'Hoop en verbeelding op 8 maart: naar een wereld waarin iedereen ook zorggever is.' *Minerva Paper* 2024/04. Brussel: Denktank Minerva.

Hoop en verbeelding op 8 maart: naar een wereld waarin iedereen ook zorggever is

Op 8 maart, Internationale Vrouwendag, leggen heel wat vrouwen wereldwijd symbolisch het werk neer om hun arbeid, die in onze maatschappij nog te vaak vergeten wordt, zichtbaar te maken. Hun arbeid, dat zijn niet alleen de uren die ze in bedrijven, fabriekshallen, kantoren en andere werkplaatsen verrichten, maar ook al het werk dat zij daarnaast nog opnemen, onbetaald — het meer onzichtbare werk, het werk dat werk mogelijk maakt, en nog steeds veelal op de schouders van vrouwen terechtkomt.

In feministische kringen werd de term ‘reproductieve arbeid’ geïntroduceerd voor dit werk dat werk mogelijk maakt: het is het werk dat nodig is om ‘de arbeider’ te reproduceren. Het zorgt ervoor dat de arbeider gevoed, gewassen, uitgerust, gezond en bevredigd weer aan het werk kan, en dat ook toekomstige generaties, de kinderen van vandaag, klaarstaan om, verzorgd, gevoed, en opgevoed, zich morgen bij ons te voegen op de arbeidsmarkt. Productieve arbeid — het werk dat mannen en vrouwen verrichten in bedrijven, fabriekshallen, kantoren, ... — kan niet bestaan zonder deze reproductieve arbeid.

Het reproductieve werk van vrouwen schraagt onze maatschappij, het kapitalistisch systeem waarin wij leven: ‘Als vrouwen stoppen, stopt de wereld.’

Toch blijft deze arbeid ondergewaardeerd, en vergeet men de fundamentele rol van dit werk dat werk mogelijk maakt. Uitspraken van politici als Van Quickenborne of Rousseau, die huisvrouwen ‘aan het werk willen’ — alsof huishoudelijk werk geen werk is! — tonen het belang van de strijd van feministen om dit onzichtbare werk zichtbaar te maken. Beleidsmakers blijven eenzijdig gefixeerd op zogenaamde ‘productieve’ arbeid, reproductieve arbeid wordt miskend. De vrouwenstaking wil deze onzichtbare arbeid zichtbaar maken, en ons aansporen een andere, een betere wereld te verbeelden.

Vrouwenwerk, onzichtbaar werk

De wereld zoals we die vandaag organiseren, is een genderongelijke wereld, ook bij ons. Vrouwen werken in België maar liefst vier keer vaker deeltijds dan mannen:

vier op tien werkende vrouwen werkt deeltijds, slechts één op tien mannen (Statbel, 2024). Dat wil echter niet zeggen dat zij minder werken, wel dat ze veel meer tijd (moeten) besteden aan huishouden en zorgtaken, werk dat grotendeels op de schouders van vrouwen terecht komt, en vaak de reden vormt waarom zij deeltijds (betaald) werken.

Maar ook in (heteroseksuele) koppels met kinderen waar de vrouw wél voltijds werkt, zijn de huishoudelijke taken niet veel gelijkjer verdeeld: ook daar zien we dat vrouwen per week gemiddeld een uur en een kwartier meer tijd besteden aan kinderopvang dan mannen, en zelfs vier uur en veertig minuten meer aan huishoudelijk werk. Ze hebben dan ook minder vrije tijd dan mannen (ook al kloppen die langere betaalde uren), en bovendien ervaren zij die vrije tijd vaker als versnipperd — een klein blokje vrije tijd hier, een klein blokje vrije tijd daar, in plaats van een aaneengesloten periode van rust of tijd om iets voor zichzelf te doen —, en komt er vaker toch weer een taak bij die nog snel even gedaan moet worden. Het mag geen wonder heten dat vooral vrouwen (maar ook alleenstaande ouders en ouders met een niet-EU achtergrond) de combinatie van betaald werk en onbetaalde gezinsverantwoordelijkheden als moeilijk ervaren (o.a. Dupont & Vancoppenolle, 2023). Deze ongelijke verdeling van arbeid en vrije tijd is niet uniek Belgisch of Vlaams: recente data uit andere landen tonen dezelfde tendensen. Steeds doen vrouwen meer onbetaald werk, mannen meer betaald werk.

De organisatie van werk en tijd in de postindustriële samenleving: drie modellen

Is dat een probleem? Sommigen zullen zeggen dat er niets mis is met deze gegenderde specialisatie, als dat is waar vrouwen voor kiezen. Maar kan zo’n model van specialisatie ook effectief bijdragen aan gelijkheid tussen vrouwen en mannen? Hier kan het helpen te rade te gaan bij de Amerikaanse politiek filosoof Nancy Fraser.

Fraser onderzocht wat ‘gender rechtvaardigheid’¹ kan betekenen in een postindustriële samenleving als de onze. Ze onderscheidt drie ‘ideaaltypische modellen’ die, elk op hun manier, en telkens meer of minder suc-

1 Voor Fraser is *gender justice* een complex begrip dat een veelheid van verschillende normatieve beginselen omvat, zoals het anti-armoedebeginsel, het anti-uitbuitingsbeginsel, drie gelijkheidsbeginselen (inkomensgelijkheid, vrijetijdsgelijkheid en gelijkheid in respect), het anti-marginalisatiebeginsel en het anti-androcentrismebeginsel.

cesvol, gender-rechtvaardigheid kunnen nastreven. Het eerste model, wat zij het *Caregiver Parity Model* noemt, vertrekt van de idee van een zekere specialisatie in het werk dat mannen en vrouwen doen, waarbij vrouwen — zoals we nu *de facto* ook zien — vaker de ‘zorgende’ rol op zich nemen.

Cruciaal in dit model is wel dat, anders dan in onze samenleving het geval is, wie ervoor kiest om deze zorgtaken op zich te nemen, hiervoor niet financieel afgestraft wordt. Dat houdt niet alleen een zorgwerkvergoeding in, maar ook werkplekhervormingen zodat productieve en reproductieve arbeid gemakkelijk gecombineerd kunnen worden en mensen eenvoudig kunnen overstappen van de ene naar de andere arbeidsvorm. Bovendien moeten ook socialezekerheidsrechten gelijk opgebouwd worden: of men nu op kantoor achter een computerscherm zit, in een winkel werkt, dan wel zorgt voor het huishouden en de kinderen, in alle gevallen geeft arbeid recht op pensioen.

Het is duidelijk dat dit model nog veraf staat van de huidige situatie in België. Lang niet alle jobs staan open voor deeltijds werkenden, en als deeltijds werkende maak je ook minder kansen op promotie, omdat je gezien wordt als te weinig ambitieus. Wie deeltijds werkt, omdat thuis ook zorgtaken moeten opgenomen worden, ziet haar arbeidskansen *de facto* dus sterk ingeperkt. Bovendien heeft deeltijds werk ook zware financiële gevolgen, niet alleen op het loon, maar ook op het pensioen, of op eventuele ziekte- of werkloosheidsuitkeringen. Het ‘reproductieve’ werk, het werk dat werk mogelijk maakt en dat grotendeels door vrouwen verricht wordt, gaat ten koste van hun eigen loopbaankansen en krijgt dus niet de waardering die het verdient: het telt niet als ‘echt’ werk, en wordt dus ook niet vergoed — noch in loon, noch in sociale rechten.

In een ‘werkcentrische’ samenleving, zoals die waarin wij vandaag leven, plaatsen we betaalde arbeid op een voetstuk en zien we het als dé oplossing voor onze collectieve en individuele problemen. Om tijd te maken voor deze productieve arbeid, zoeken we naar manieren om veel van het reproductieve werk uit te besteden. Anderen moeten het reproductieve werk doen voor ons, zodat wij ons kunnen toelagen op het productieve werk: kinderen gaan naar de opvang, stofzuigen gebeurt door de kuisvrouw. De specialisatie, die in het *Caregiver Parity Model* van Nancy Fraser nog *binnen* het gezin plaatsvond, gebeurt nu *tussen* huishoudens en verplaatst zich buiten de privésfeer.

Deze vermarkting van zorgwerk heeft echter niet tot een grotere waardering van deze arbeid geleid, integendeel. Zorgwerk wordt veelal uitgevoerd in sectoren ge-

kenmerkt door lage lonen en slechte arbeidsomstandigheden, en opnieuw zijn het in de eerste plaats vrouwen die een deel van het reproductieve werk overnemen in de vorm van preciaire arbeid. De overwaardering van productieve/betaalde arbeid maakt dat we (onbetaalde) reproductieve arbeid willen vermijden en manieren zoeken om het uit te besteden, maar net omdat we dit soort arbeid denigreren, lijken we ook niet bereid om de waarde van die arbeid in uitbestede vorm te erkennen. Gegenderde rollen, slechte verloning en arbeidsvoorwaarden: het zijn de meest kwetsbare groepen in de samenleving die deze jobs moeten doen, en zo zetten we een globale zorgketen in gang.

Gendergelijkheid is dus ook hier veraf: het promoten van voltijds werk voor iedereen, mannen én vrouwen, leidt niet automatisch tot een meer gender-rechtvaardige samenleving.

Opnieuw werkt Nancy Fraser echter een ideaaltypisch model uit voor deze ‘werkcentrische samenleving’, wat zij het *Universal Breadwinner Model* noemt, en waarbinnen gestreefd kan worden naar gender-rechtvaardigheid. Dat vereist degelijke verloning en goede arbeidsomstandigheden, zowel voor de productieve als voor de ‘reproductieve’ jobs (anders dan vandaag het geval is), maar ook een voldoende groot, kwaliteitsvol en betaalbaar aanbod van werkgelegenheidsbevorderende diensten als kinderopvang en ouderenzorg.

Binnen dit model blijft gender-rechtvaardigheid echter moeilijk te bereiken, zelfs wanneer de voorwaarden vervuld zijn. Vrouwen zouden dan misschien wel een groot deel van hun zorgtaken kunnen uitbesteden en voltijds betaald werken onder degelijke arbeidsomstandigheden, een deel van de reproductieve arbeid zal nog steeds opgenomen moeten worden binnen het gezin. Een voorbeeld hiervan is de planningslast om al de taken en het gezinsleven te coördineren. Deze valt de facto op de schouders van vrouwen, een mentale werklast waar de laatste jaren meer aandacht voor komt.

In de praktijk betekent een extreem doorgedreven ‘werkcentrische’ samenleving zoals in het *Universal Breadwinner Model* — de hardwerkende Vlaming als ideaal — dat ruimte en tijd voor gezin, kinderen, bredere familie en vrienden, of inzet voor de samenleving op een andere manier dan door betaalde arbeid, in de verdrukking komen. Alle activiteiten die afwijken van de norm van betaald werk, hoe intrinsiek waardevol ze ook zijn, zijn in zekere zin problematisch, en worden gedenigreerd.

België valt, het mag duidelijk zijn, vandaag noch onder het *Caregiver Parity Model*, noch onder het *Universal*

Breadwinner Model zoals Nancy Fraser die als ideaaltypes beschrijft. En ze stelt zelf ook dat we in beide modellen weliswaar meer gender-rechtvaardigheid kunnen nastreven, maar dat we binnen die modellen geen volledige rechtvaardigheid zullen bereiken. Eerder dan te proberen onze maatschappij meer te oriënteren op één van deze twee modellen — ofwel door meer specialisatie binnen het gezin, waarbij *de facto* vrouwen de zorgrol op zich nemen, maar daar wel sociale rechten mee opbouwen; ofwel door iedereen kostwinner te maken, waarbij we nog meer inzetten op het nastreven van volledige voltijdse betaalde tewerkstelling, en zorgtaken zoveel mogelijk uitbesteden —, moeten we ons spiegelen aan een derde model dat Fraser ontwikkelt: het *Universal Caregiver Model*.

Hier is het niet het voltijdse betaalde werk in bedrijven, fabriekshallen en kantoren dat als norm geldt waarrond we onze samenleving organiseren, waarbij reproductieve arbeid impliciet naar de marges wordt geduwd, maar vertrekken we vanuit de levenspatronen van vrouwen waarin zorg en huishoudelijk werk een meer centrale plaats innemen. Eerder dan dat vrouwen zich moeten spiegelen aan mannen (voltijds betaald werk als ideaal), of zich net volledig moeten toeleggen op het huishouden zodat mannen comfortabeler hun rol als kostwinner kunnen spelen, zouden mannen moeten aangespoord worden om zich meer te spiegelen aan vrouwen. Iedereen moet óók de evenwaardige rol van zorggever op zich nemen. En dat betekent dat betaalde arbeid ontworpen moet zijn op maat van de werknemer die niet verzaakt aan zijn zorgverplichtingen.

De norm verlaten van de ideale werknemer, de kostwinner die naast zijn betaalde, ‘productieve’ werk geen andere verplichtingen heeft zodat hij zich volledig en langdurig kan overgeven aan zijn werk, en ruimte en tijd geven aan het zorgwerk dat vandaag nog te vaak in de marges gebeurt, kan alleen wanneer we de voltijdse werkweek inkorten. Naast een kortere werkweek is een goed uitgewerkt stelsel van publieke, lokale zorgondersteuning nodig, waarin ook het maatschappelijk middenveld zijn rol kan opnemen als tussenplek tussen de huiselijke privésfeer en de gebureaucratiseerde overheid. Fraser spreekt niet expliciet over het organiseren van zorg vanuit de idee van de *commons*, maar het is wel een mogelijkheid om bepaalde zorgactiviteiten vanuit een collectieve verantwoordelijkheid op een democratisch en zelfgeorganiseerde manier in te richten. In deze visie is er bijgevolg ruimte voor betaalde arbeid én voor reproductief werk, maar ook voor gemeenschapsactivisme, politieke participatie, een rijk verenigingsleven en vrijwilligerswerk, — en plezier.

Dit derde model, het *Universal Caregiver Model*, is het meest utopische, en het verst verwijderd van de situatie vandaag. Dat betekent echter niet dat deze visie niet als gids kan dienen. Ze daagt ons uit anders te kijken naar de wereld, en opnieuw na te denken over de vraag wat het betekent bij te dragen aan de samenleving, en hoe we dat doen. Welke verantwoordelijkheden, welke plichten ontloopt diegene die niet de tijd neemt om zorgtaken op te nemen?, die niet zijn steentje bijdraagt aan het samenleven?

De kortere werkweek en gender-rechtvaardigheid

Willen we een samenleving waarin mensen voldoende tijd en ruimte krijgen om op een andere manier bij te dragen aan de samenleving dan alleen door betaalde arbeid, en waarin zorgarbeid niet alle ‘vrije’ tijd overwoekerd (een situatie die voor al te veel vrouwen al te herkenbaar is), dan is een collectieve kortere werkweek een cruciale voorwaarde. Een utopie? De laatste jaren hoe langer hoe minder.

De strijd voor een kortere werktijd is niet nieuw: de arbeidersbeweging heeft in het verleden door strijd o.a. de vijfdaagse werkweek afgedwongen, en de betaalde jaarlijkse vakantie verkregen. En ook de feministische beweging stond op de barricades voor een kortere werkweek, een vereiste voor grotere gendergelijkheid in de verdeling van tijd en arbeid. Sinds de jaren tachtig hebben we hier echter nauwelijks nog vooruitgang geboekt: de achturedag in een vijfdaagse werkweek blijft tot vandaag de norm.

In 2019 probeerde Femma Wereldvrouwen de status quo in België te doorbreken en de collectieve arbeidsduurvermindering opnieuw als feministische eis op de agenda te zetten. De organisatie ging zelf experimenteren met een dertiguren-werkweek met behoud van loon. Ze botsten op erg veel weerstand; de plannen werden weggezet als utopisch, onrealistisch, gekkernij. Vijf jaar later klinkt het allemaal niet meer zo vreemd. In heel wat landen, waaronder het Verenigd Koninkrijk, de Verenigde Staten, Australië, Nieuw-Zeeland en Ierland werden grootschalige proeven opgezet. Experts uit verschillende disciplines zoals psychologie, economie, sociologie en klimaatwetenschappen propageren de potentiële voordelen van minder (betaald) werken. En ook in België beweegt er wat: bedrijven uit verschillende sectoren kunnen het komende jaar binnen een onderzoek dat getrokken wordt door het Federaal Planbureau en de Universiteit Gent experimenteren met de (kortere) vierdaagse werkweek. Er zal worden gekeken naar de impact op de productiviteit, op

de werkgelegenheid, op klimaat, en op het welzijn van werknemers.

Het onderzoek dat we deden naar de kortere werkweek bij Femma toonde alvast aan dat een kortere werkweek inderdaad een positieve impact heeft op het welzijn van werknemers: zij ervaarden minder conflict tussen werk en privé, minder tijdsdruk en minder huishoudstress. Voor de start van het experiment bij Femma verlangden veel van de vrouwen die in de organisatie werkten naar meer tijd voor zichzelf, meer tijd voor hun partner en hun kinderen, en meer tijd voor beweging en sport. De tijd die zij wonnen door over te stappen naar een kortere werkweek gebruikten ze om huishoudelijke taken op te nemen die anders tot het weekend bleven liggen, zodat ze in het weekend meer tijd hadden voor hun gezin. Ze gaven ook aan meer aanwezig te zijn voor kinderen, en meer tijd te kunnen maken voor activiteiten die hen tot rust brachten of hen plezier gaven. Wie geen kinderen (meer) in huis had, vond meer tijd om (mantel) zorg op te nemen voor inwonende en niet-inwonende familie en vrienden. De dertigurenwerkweek gaf hun, kortom, meer tijd voor zorgarbeid.

Het onderzoek naar de kortere werkweek bij Femma (waar destijds slechts één man werkte) kon ons leren hoe *vrouwen* hun tijdsbesteding aanpassen aan de kortere werkweek, wanneer de (eventuele, meestal mannelijke) partner *niet* minder ging werken: zij bleven immers binnen het klassieke systeem werken. In dit kader, en gezien de heersende klassieke genderrollen, is het niet verbazingwekkend dat deze vrouwen veel van hun vrijgekomen tijd besteden aan huishoudelijk werk en zorg, en dat zij binnen het gezin een (nog) groter deel hiervan op zich namen. Als we met een kortere werkweek meer gendergelijkheid willen nastreven, zal dit dan ook alleen maar lukken wanneer we een *collectieve* kortere werkweek kunnen afdwingen. De vraag is of dat ook voldoende is.

Want het is niet omdat ook mannen kunnen genieten van een kortere werkweek, dat zij die vrijgekomen tijd zullen besteden zoals vrouwen dat vandaag doen, met onbetaalde maar noodzakelijke zorgarbeid. Dat minder (betaald) werken niet automatisch leidt tot een meer gelijke verdeling van het reproductieve werk bleek al uit eerder onderzoek naar de collectieve arbeidsduurvermindering in Frankrijk in de beginjaren 2000. Het is niet alleen een kwestie van tijd, maar ook van beperkende genderrollen en normen. Reproductief werk wordt nog steeds gezien als vrouwelijk werk, als werk gedaan uit liefde en (dus) als werk dat niet op dezelfde manier gewaardeerd wordt. Om daarin verandering te brengen is meer nodig dan een kortere werkweek, maar een kortere werkweek is wel de cruciale randvoorwaarde voor het kunnen bereiken van een samenleving waar iedereen betaalde en onbetaalde, productieve en reproductieve arbeid makkelijker en kwaliteitsvol kan combineren, en nog ruimte heeft voor participatie in andere levenssferen.

Verbeelding en hoop

Het beleid vandaag heeft de mond vol van voltijds werken voor iedereen als de oplossing voor alle collectieve en individuele problemen. We hebben echter gezien dat binnen deze logica het ideaal van een gender-rechtvaardige samenleving veraf zal blijven. Veel feministische denkers laten zich dan ook niet meeslepen in deze 'activerings'-logica, maar proberen de verbeelding te prikkelen door alternatieve, soms utopische mogelijkheden voor onze samenleving te schetsen. Laat ons deze niet te snel van de hand wijzen als onrealistisch: ze kunnen ons inspireren om een wereld te creëren zoals we die ons zouden wensen, als we maar genoeg durf hebben. Een wereld verlost van beperkende genderrollen, genderongelijkheid, en onderwaardering van reproductief werk. Verzet moet altijd gepaard gaan met hoop. Op deze Vrouwendag verzetten vrouwen zich tegen de genderongelijkheid in onze maatschappij, en staken zij in de hoop op een betere wereld.

Referenties

- G. Dupont & D. Vancoppenolle (2023), *Gezinsenquête 2021: De combinatie gezin en werk. Gezinnen in Vlaanderen over gezinsvriendelijke maatregelen van werkgevers, praktische regelingen voor de kinderen, de invloed van het werk op het gezin en (de tevredenheid over) de combinatie gezin en werk*. Vlaamse overheid, Departement Welzijn, Volksgezondheid en Gezin.
- N. Fraser (2002), 'After the family wage: A postindustrial thought experiment.' In: N. Naffine (ed.), *Gender and Justice*. Routledge, p. 291-316.
- Statbel (2024), Deeltijds werk.

Franne Mullens is socioloog, post-doctoraal onderzoeker aan de Vrije Universiteit Brussel, gast-docent aan PXL-Hogeschool, host van de *Welgemeend* podcast, en actief bij Furia.

Denktank Minerva is een onafhankelijke denktank binnen de brede progressieve beweging. Met scherpe opinies en sterke, onderbouwde studies wil Minerva de progressieve stem doen weerklinken in het maatschappelijke debat. Denktank Minerva houdt bestaande denkwijzen tegen het licht, en toont dat er concrete, haalbare, en wenselijke alternatieven zijn.

www.denktankminerva.be
info@denktankminerva.be
[@DenktankMinerva](https://www.instagram.com/DenktankMinerva)

