

Laura den Dulk, Anneke van Doorne-Huiskes, Bram Peper\*

## Arbeid en zorg in Europees perspectief

### Arbeidspatronen van werkende ouders

*De toename van het aantal tweeverdieners is een belangrijke trend op de Europese arbeidsmarkt. Er zijn echter grote verschillen – met name onder tweeverdieners met kinderen – in de wijze waarop betaald werk tussen partners is verdeeld. In dit artikel worden de arbeidspatronen, dat wil zeggen de verdeling van betaald werk, van werkende ouders in Nederland, Italië, het Verenigd Koninkrijk en Zweden vergeleken. Deze vier landen verschillen niet alleen in type verzorgingsstaatregime en het gevoerde overheidsbeleid op het terrein van arbeid en zorg, maar ook met betrekking tot de wijze waarop werkgevers in hun personeelsbeleid aandacht hebben voor werkende ouders. In dit artikel worden vier gezichtspunten besproken die de keuze van paren met kinderen voor een bepaald arbeidspatroon inzichtelijk maken: menselijk kapitaal, economische noodzaak van twee inkomens, beschikbaarheid van voorzieningen en culturele normen en waarden rondom de zorg voor kinderen. De arbeidspatronen van werkende ouders in de verschillende landen laten zien dat in Nederland het anderhalfverdienersmodel (man voltijd, vrouw deeltijd) dominant is. In Zweden preferen ouders een patroon waarbij beiden een voltijdsbaan hebben. In Italië komt het eenverdienersmodel het meeste voor. Tussen Britse paren met kinderen bestaat de meeste variatie: er is zowel een relatief grote groep anderhalfverdieners als dubbelverdieners (beide partners een voltijdsbaan) naast een groep van éénverdieners. In de discussie worden de arbeidspatronen van werkende ouders in de verschillende institutionele contexten gerelateerd aan de voornoemde gezichtspunten en wordt er tevens richting gegeven aan toekomstig onderzoek.*

#### Introductie

In alle West-Europese landen is de toename van het aantal werkende vrouwen een van de belangrijkste trends op de arbeidsmarkt in de afgelopen decennia. Als gevolg hier van is het traditionele eenverdienershuishouden aan het verdwijnen en groeit het aantal tweeverdieners.

Het aantal tweeverdieners onder paren was in 2000 gemiddeld 62% in de lidstaten van de Europese Unie (EU). Niet in alle EU-landen is echter sprake van een even sterke ontwikkeling: in noordelijke lidstaten en Portugal is circa tweederde van de paren tweeverdiener; in Spanje, Griekenland, Ierland en Italië is het

aandeel tweeverdieners nog onder de 50% (Franco & Winqvist, 2002). Nederland is een van de landen waar de groei gedurende de jaren negentig bijzonder groot is geweest. Behoorde in 1986 nog maar 30% van de paren tot de tweeverdieners, in 1998 was dat 56% (Keuzekamp & Hooghiemstra, 2000). De groei van het aantal tweeverdieners heeft met name plaatsgevonden onder paren met kinderen, alleen Duitsland, Italië en België vormen hierop een uitzondering (Franco & Winqvist, 2002).

Onder tweeverdieners met kinderen zijn er nog grote verschillen in de wijze waarop betaald werk tussen de partners is verdeeld: er zijn paren met kinderen waarbij beide partners

\* Laura den Dulk is als postdoc werkzaam aan de Universiteit Utrecht. Anneke van Doorne-Huiskes is als hoogleraar sociologie werkzaam aan de Universiteit Utrecht. Bram Peper is als postdoc werkzaam aan de Erasmus Universiteit Rotterdam.

## Arbeid en zorg in Europees perspectief

werkzaam zijn in een voltijds baan; paren waarbij de ene partner (meestal de man) voltijds werkt en de ander (meestal de vrouw) in deeltijd (de anderhalfverdieners); of paren waarbij beide partners in deeltijd werken. Deze laatste variant komt echter slechts sporadisch voor in EU-landen (Franco & Winqvist, 2002). Nederland spant de kroon als het gaat om het anderhalfverdienersmodel. In andere landen zijn twee voltijdswerkende ouders een meer voorkomend verschijnsel. De vraag rijst op grond van welke argumenten werkende ouders tot een bepaald model besluiten. Hoe komt het bijvoorbeeld dat Nederlandse paren met kinderen zo vaak voor het anderhalfverdienersmodel kiezen in tegenstelling tot Italiaanse en Zweedse paren? In dit artikel onderzoeken wij de strategieën van werkende ouders om betaald werk en zorg voor kinderen te combineren in vier verschillende landen, te weten: Nederland, Italië, het Verenigd Koninkrijk en Zweden. Deze vier landen variëren ten opzichte van de beschikbaarheid van voorzieningen voor werkende ouders, in de mate waarin twee inkomens noodzakelijk zijn voor het levensonderhoud van een gezin met kinderen en in wat maatschappelijk acceptabel of onacceptabel wordt geacht met betrekking tot het uitbesteden van zorg.

Ervan uitgaande dat de beschikbaarheid van voorzieningen een belangrijke rol speelt in de strategieën die werkende ouders hanteren voor de combinatie arbeid en zorg, wordt nader ingegaan op de institutionele context in de vier landen. Hierbij wordt niet alleen aandacht besteed aan het type verzorgingsstaatregime van een land en het gevoerde overheidsbeleid op het terrein van arbeid en zorg, maar komt ook de rol van werkgevers aan de orde. Onderzoek laat zien dat steeds meer werkgevers in hun personeelsbeleid aandacht hebben voor werknemers met zorgtaken (Den Dulk, 2001; Evans, 2001). Organisaties kopen kindplaatsen voor hun werknemers, bieden flexibiliteit in werktijden en werkplek of realiseren (aanvullende) verlofregelingen. Naast het bieden van aanvullende arbeid-zorgvoorzieningen vindt binnen arbeidsorganisaties ook veelal de daadwerkelijke implementatie van wettelijke regelingen plaats. De mate waarin ouders in de gelegenheid gesteld worden om gebruik te maken van voorzieningen zal mede van invloed zijn

op de keuzes die zij maken in de wijze waarop zij arbeid en zorg combineren.

**Keuzes van werkende ouders**

Wat zijn relevante factoren bij de keuzes van ouders om tot een bepaalde taakverdeling te komen? We gaan er eerst in een meer theoretische zin op in. Naast de specifieke nationale institutionele context waarbinnen paren het arrangement van hun voorkeur trachten te realiseren (zie hierna onder 'De institutionele context'), spelen andere zaken een rol. Twee uitgangspunten doen ter zake: mensen – of paren – hebben een inkomen nodig en mensen willen in de regel en generaliserend gesproken niet te veel afwijken van wat als normaal gedrag geldt binnen de kring van mensen tot wie zij zich rekenen. Gegeven deze twee globale gedragsdoelstellingen zal men voor- en nadelen van de verschillende gezinsmodellen afwegen en tot de keuze voor een bepaalde strategie voor de combinatie van arbeid en zorg komen. Met deze laatste zin is niet gesuggereerd dat elke strategie volledig samenvalt met wat paren feitelijk zouden willen. Het is zeer wel denkbaar dat sommige institutionele condities zo beperkend zijn – bijvoorbeeld de volledige afwezigheid van betaalbare kinderopvangvoorzieningen – dat de gehanteerde strategie voor de combinatie arbeid/zorg moeilijk als 'keuze' kan worden betiteld. Ter wille van de theoretische eenvoud houden we het echter voorlopig bij de term keuze. De vraag of een bepaalde keuze met de eigen preferenties overeenkomt is een andere dan de vraag via welke mechanismen strategieën voor de combinatie van arbeid en zorg totstandkomen. Hier staat deze laatste vraag centraal.

Wat zijn de relevante argumenten die paren bij hun zoektocht naar adequate strategieën voor het combineren van arbeid en zorg hanteren? We onderscheiden vier gezichtspunten. Het gezichtspunt van het menselijk kapitaal, het gezichtspunt van de economische noodzaak, het gezichtspunt van de beschikbaarheid van voorzieningen en het gezichtspunt van de vanzelfsprekendheid. Laten we beginnen met de strategie of met het gezinsmodel dat beide partners grote deeltijd- of volledige banen hebben en de zorg voor hun kinderen overwegend,

althans gedurende de werkdagen, uitbesteden. Deze optie ligt het meest voor de hand wanneer de situatie in een land zo is dat de kosten van levensonderhoud en wonen voor een gezin met kinderen (bijna) twee volledige inkomens vragen, wanneer uitbesteding van de zorg voor kinderen of het gebruikmaken van verlofregelingen niet ingewikkeld is omdat er veel faciliteiten tegen een redelijke prijs beschikbaar zijn, wanneer werktijden en openingstijden van kinderopvang op elkaar aansluiten en wanneer het voltijdse of bijna voltijdse werken van ouders van kinderen normaal wordt gevonden. Op huishoudniveau speelt ook het menselijk kapitaal van beide partners een rol. Het voltijdse werken van beide partners ligt voor de hand wanneer beide hoog zijn opgeleid en het derhalve 'duur' is om het eigen menselijk kapitaal niet of suboptimaal te gebruiken.

De optie van het anderhalfverdienersmodel is waarschijnlijk naarmate een van beide partners een duidelijk hoger inkomen of hogere verdien capaciteit heeft, wanneer de kosten van levensonderhoud voor een gezin met kinderen geen twee volledige inkomens vereisen, wanneer het gebruikmaken van voorzieningen veel 'gedoe' en organisatie vragen en/of deze voorzieningen duur zijn of wanneer de ideologie dat ouders zelf primair verantwoordelijk zijn voor de zorg voor kinderen in een land – of in een groep of sociale klasse – relatief sterk ontwikkeld is. De eenkostwinnersoptie ten slotte zal prevaleren wanneer er sprake is van een relatief laag opleidingsniveau van beide of van een van beide partners, wanneer twee inkomens voor het voortbestaan van het gezin niet strikt nodig zijn, dan wel wanneer het ontbreken van een inkomen van een van beide partners door fiscale faciliteiten of toeslagen van overheidswege wordt gecompenseerd, wanneer het gebruikmaken van voorzieningen ingewikkeld is en duur of wanneer het zelf zorgen voor de kinderen een dominante norm is in een bepaald land of binnen een bepaalde sociale groepering.

Wanneer men de strategieën van ouders met betrekking tot de combinatie van arbeid en zorg op deze manier analyseert, verwijzen factoren zoals economische noodzaak (in welke mate zijn er twee inkomens nodig) en beschikbaarheid van voorzieningen (in welke mate zijn

faciliteiten voor kinderopvang en verlofregelingen voorhanden en betaalbaar) naar de institutionele structuur van een land. De invloed van normatieve vanzelfsprekendheid verwijst in zekere zin ook naar de institutionele context van een land. In de afwegingen aangaande arbeid en zorg zal deze context echter vooral als individuele voorkeuren of preferenties worden beleefd. Dat wat maatschappelijk acceptabel of onacceptabel wordt geacht, is tot een eigen waarde of norm geïnternaliseerd: "Ik vind dat als je kinderen hebt, je er ook zelf voor moet zorgen". De factor menselijk kapitaal speelt rechtstreeks op het niveau van het huishouden zelf. Met dit verschil in relevante context is ook een verschil in gewicht van argumenten geïmpliceerd. Dit zou bijvoorbeeld kunnen betekenen dat twee hoogopgeleide partners eerder geneigd zullen zijn voor de voltijds optie te kiezen, ook als ze in een institutionele structuur vertoeven die voor hen relatief veel kosten met zich meebrengt als ze beiden volledige banen hebben. Bijvoorbeeld wanneer twee volledige inkomens niet echt nodig zijn en daaraan dus geen legitimatie voor twee volledige banen kan worden ontleend, wanneer goede voorzieningen alleen tegen hoge financiële kosten zijn te organiseren en wanneer de norm is dat ouders ten minste voor een gedeelte van de tijd zelf voor de kinderen zorgen. Een dergelijke institutionele situatie zou kunnen verklaren waarom slechts een deel van de hoogopgeleide paren de voltijds optie in de praktijk brengt. Er zijn dan kennelijk nog andere *incentives* nodig om de kosten die de aard van de institutionele structuur met zich meebrengt, te minimaliseren. Men kan denken aan gedrevenheid, ambitie en uitdagende en aantrekkelijke functies.

Ouders hebben in hun afwegingen rond de combinatie van arbeid en zorg niet alleen met overheidsvoorzieningen (of het ontbreken daarvan) en met hun eigen verdien capaciteit te maken. Van belang is ook wat werkgevers op dit punt aan mogelijkheden realiseren. In het algemeen kan worden gesteld dat naarmate werkgevers meer en meer vanzelfsprekend hulp bieden bij het combineren van arbeid en zorg, het voor werknemers eenvoudiger zal zijn om hun gezinsleven met volledige of grote deeltijd banen te combineren. Werkgevers kunnen op verschillende wijzen de combinatie arbeid en zorg ondersteunen, dit wordt zichtbaar

Arbeid en zorg in Europees perspectief

**Tabel 1 Verlofregelingen en publieke kinderopvang in Zweden**

Zwangerschaps- en bevallingsverlof	50 dagen zwangerschapsverlof tegen 80% van het loon; verlof opgenomen na bevalling wordt afgetrokken van het ouderschapsverlof
Vaderschapsverlof/kraamverlof	10 dagen tegen 80% van het loon
Ouderschapsverlof	16 maanden per kind, 13 maanden tegen 80% van het loon; 3 maanden een vast bedrag
Kortdurend zorgverlof	60 dagen verlof per jaar bij ziekte van het kind of de normale verzorger van het kind
Langdurig zorgverlof	60 dagen tegen 80% van het loon
Kinderopvang	Alle werkende of studerende ouders hebben recht op een plaats in de publieke kinderopvang voor een kind van 1 tot 12 jaar
Vermindering arbeidsuren	Alle werkende ouders met een kind onder de 8 jaar hebben het recht hun werkweek in te korten met 25% of 12,5 % (m.a.w. werkdag van 6 uur of 7 uur)

in de volgende paragraaf. We gaan achtereenvolgens in op de institutionele context zoals die kenmerkend is voor de vier besproken landen. Daarna richten we ons op de werkgevers.

## De institutionele context

### Overheidsbeleid en de balans tussen arbeid en zorg

De vier geselecteerde landen – Nederland, Italië, het Verenigd Koninkrijk en Zweden – representeren verschillende verzorgingsstaatsregimes waarin de rol van de overheid, de markt en het gezin varieert. Esping-Andersen (1990, 1999) onderscheidt drie typen verzorgingsstaatsregimes: het sociaal-democratische regime, het conservatieve/corporatistische regime en het liberale regime. In dit artikel maken we gebruik van deze driedeling, hoewel er van verschillende zijden kritiek op het werk van Esping-Andersen is geleverd (Sainsbury, 1996; Den Dulk, 2001; zie ook het artikel van Knijn in dit tijdschrift).

In het sociaal-democratische regime streeft de overheid naar een zo hoog mogelijk niveau van (sociaal-economische) gelijkheid van burgers. Volledige werkgelegenheid van mannen en vrouwen is een belangrijke prioriteit. Zorgactiviteiten zijn voor een substantieel deel overgenomen door de publieke sector. Zweden is gekozen als representant van dit type verzorgingsstaat. Reeds vanaf de jaren zestig van de twintigste eeuw wordt er in Zweden beleid gevoerd dat werkende ouders ondersteunt. Vanaf 1974 kregen werkende ouders het recht om betaald ouderschapsverlof op te nemen en om na-

dien weer op dezelfde werkplek in dezelfde of een soortgelijke functie terug te keren. Sinds die tijd is het systeem van verlofregelingen verder uitgebreid (zie tabel 1).

In principe gaat het overheidsbeleid er in Zweden van uit dat ouders in het eerste levensjaar van hun kind verlof opnemen om full-time voor hun kind te zorgen. Het is meestal de moeder die het leeuwendeel van het ouderschapsverlof opneemt: gemiddeld nemen moeders elf maanden verlof op (Haas & Hwang, 1999). Zweedse vaders namen in 2000 gemiddeld 12,4 procent van de ouderschapsverlofdagen op (Rostgaard, 2002). Na het eerste levensjaar van het kind biedt het recht op kinderopvang de mogelijkheid om voltijds terug te keren naar de arbeidsmarkt. Als men weer aan het werk gaat, bestaat er de mogelijkheid om tijdelijk de arbeidsduur te verkorten.

In het conservatieve/corporatistische verzorgingsstaatsregime wordt de rol van het gezin benadrukt. De staat zorgt voor financiële compensatie in die gevallen waarin marktuitskomsten niet acceptabel worden geacht. Dit zien we onder meer terug in kostwinnersfaciliteiten. Duitsland en Italië benaderen dit type het meest, waarbij in dit artikel voor Italië is gekozen. Binnen de Italiaanse verzorgingsstaat wordt er in principe van uit gegaan dat gezinnen zelf zorgdragen voor de zorg van kinderen, al dan niet geholpen door andere familieleden. De Italiaanse overheid intervenueert slechts als gezinnen het zelf niet meer aankunnen (Trifiletti, 1999).

Gegeven de nadruk op het kostwinnersmodel

**Tabel 2 Verlofregelingen en publieke kinderopvang in Italië**

Zwangerschaps- en bevallingsverlof	5 maanden tegen 80% van het loon
Vaderschapsverlof/kraamverlof	Geen
Ouderschapsverlof	10 maanden die ouders kunnen delen (één ouder mag een maximum van 6 maanden opnemen), tegen 30% van het loon (betaling tot het kind 3 jaar is)
Kortdurend zorgverlof	Onbetaald verlof bij ziekte van het kind voor kinderen onder de 3 jaar
Langdurig zorgverlof	Geen
Kinderopvang	Beperkt aantal plaatsen in de publieke kinderopvang voor kinderen onder de 3 jaar, kleuterschool voor kinderen tussen de 3 en 6 jaar

is er in Italië tevens een groot verschil tussen de gevestigden en de buitenstaanders op de arbeidsmarkt. De vakbonden zetten zich nadrukkelijk in voor het vergroten van de werkzekerheid van diegenen die formele en veelal voltijds arbeid verrichten. Deze afsluiting van de reeds bestaande arbeidsmarkt laat derhalve weinig ruimte voor veranderingen zoals het toetreden van werknemers die zich nu in het informele circuit bevinden of het incorporeren van flexibele werktijden of deeltijdwerk. Deze laatste twee worden gezien als representanten van de grijze economie, waartegen de vakbond zich zeer terughoudend opstelt. In Italië staat de combinatie arbeid en zorg pas zeer recent op de publieke agenda. Tot eind jaren negentig werd de combinatie van arbeid en zorg vooral als een zaak van vrouwen gezien. Pas in januari 2000 heeft het Italiaanse parlement een wet aangenomen waarbij ouderschapsverlof op *beide* ouders betrokken wordt. Voor die tijd konden moeders een gedeelte van hun verlof overdragen aan de vader en werd ouderschapsverlof veelal gezien als verlengstuk van het bevallingsverlof. Nu hebben werkende ouders samen recht op tien maanden ouderschapsverlof. Trifiletti et al. (2001) wijzen er echter op dat deze wet een grote symbolische waarde heeft,

maar voornamelijk in de praktijk zeer weinig wordt gebruikt. In tabel 2 staan de huidige verlofregelingen en mogelijkheden voor publieke kinderopvang in Italië.

Publieke kinderopvangvoorzieningen voor kinderen onder de drie jaar zijn zeer beperkt in Italië en het aanbod varieert sterk tussen regio's: in de stad Bologna bijvoorbeeld is het aanbod van crèches goed voor 24% van de kinderen onder de drie jaar, terwijl in Florence het aanbod onder de 10% ligt. Het nationale gemiddelde ligt rond de 6% (Trifiletti et al., 2002). Veel ouders maken gebruik van informele zorg van grootouders (Remery et al., 2000). Voor kinderen tussen de 3 en 6 jaar is er voorschoolse opvang (*pre-primary schooling*). Het merendeel van de kinderen maakt hier gebruik van. Openingstijden sluiten echter vaak niet aan bij de werktijden van de ouders (Den Dulk, 2001).

Nederland vertoont zowel kenmerken van het sociaal-democratische als het corporatistische verzorgingsstaatregime. Als echter wordt gekeken naar de combinatie arbeid en zorg, valt Nederland in de corporatistische groep. In Nederland is sociaal beleid lange tijd gebaseerd geweest op het traditionele kostwinnersgezin

**Tabel 3 Verlofregelingen en publieke kinderopvang in Nederland**

Zwangerschaps- en bevallingsverlof	16 weken volledig betaald verlof
Vaderschapsverlof/kraamverlof	Recht op twee dagen betaald verlof
Ouderschapsverlof	6 maanden deeltijdverlof per ouder, onbetaald
Kortdurend zorgverlof	10 dagen betaald verlof tegen 70% van het loon
Langdurig zorgverlof	Geen
Kinderopvang	Stimulerend beleid maar nog beperkt aantal plaatsen in de publieke kinderopvang
Loopbaanonderbreking	Financiële ondersteuning voor werknemers die hun loopbaan onderbreken wanneer ze worden vervangen door een uitkeringsgerechtigde, arbeidsgehandicapte of herintreder

## Arbeid en zorg in Europees perspectief

waarin de man de rol van kostwinner kreeg toebedeeld en de vrouw die van verzorgster/huisvrouw. Pas in het begin van de jaren negentig is de Nederlandse overheid begonnen met het bieden van ondersteuning aan werkende ouders, onder meer door het stimuleren van kinderopvang. In 1991 werd het ouderschapsverlof voor beide ouders geïntroduceerd. De noodzaak voor het ontwikkelen van beleid op dit terrein werd vooral ingegeven door de grote toename van het aantal vrouwen op de arbeidsmarkt, hetgeen ook consequenties had in de vorm van een toenemende vraag naar kinderopvang en veranderende opvattingen over het combineren van arbeid en zorgtaken (Niphuis-Nell, 1997). Ondanks deze veranderingen nemen vrouwen nog immer de meeste zorg voor kinderen op zich.

De ruime toename van deeltijdwerk kan vooral op het conto van vrouwen geschreven worden, tweederde van de werkende vrouwen in Nederland werkt in deeltijd. In reactie hierop onderneemt de overheid vanaf het midden van de jaren negentig stappen om deeltijdwerk eenzelfde status te geven als voltijdwerk, met betrekking tot vakantiegeld, uitbetalen van overwerk, bonussen et cetera. In Nederland wordt de problematiek rond het combineren van arbeid en zorg gezien als een gedeelde verantwoordelijkheid voor werknemers, de werkgevers en de overheid. De Wet Arbeid en Zorg die op 1 december 2001 in werking is getreden, brengt reeds bestaande regels bij elkaar en geeft hierop enkele aanvullingen. In tabel 3 staan de huidige regelingen rond verlof en kinderopvang.

In de liberale verzorgingsstaat ten slotte draait het om zelfregulering en vrije marktwerking.

De Verenigde Staten zijn de duidelijkste representant van dit regime en binnen Europa benadert het Verenigd Koninkrijk dit type het dichtst. In het Verenigd Koninkrijk bestond tot voor kort nauwelijks wetgeving op het terrein van arbeid en zorg. De ontwikkelingen van arbeid-zorgvoorzieningen worden aan de markt overgelaten. De afgelopen jaren zijn er onder de Labourregering wel stappen genomen om de combinatie arbeid en zorg te vergemakkelijken. Uitgangspunt blijft daarbij dat vooral de betaalde arbeid wordt gestimuleerd. Het voorzieningenniveau blijft in vergelijking met de andere Europese landen minimaal. Toekomstige ontwikkelingen kunnen daarin wellicht enige verandering in brengen. Vanaf april 2003 krijgen werknemers met jonge kinderen (onder de zes jaar) of met een gehandicapt kind het recht om een verzoek in te dienen voor flexibel werken zoals korter werken, op andere tijden werken of werkschema's zoals de gecompriëerde werkweek, telewerken en dergelijke. Werkgevers dienen dit soort verzoeken serieus in overweging te nemen, maar zullen wel mogelijkheden krijgen om onder bepaalde omstandigheden een verzoek voor flexibel werken te weigeren. Eveneens vanaf april 2003 krijgen vaders en adoptieouders recht op twee weken betaald verlof. Verder krijgen moeders het recht op 26 weken betaald *Ordinary Maternity Leave* en 26 weken onbetaald *Additional Maternity Leave* (Department of Trade and Industry, 2002). Zie tabel 4 voor een overzicht van de regelingen.

De vier landen verschillen blijkens het gegeven overzicht sterk in hun aanbod van publieke voorzieningen. Die verschillen klinken door in de gangbare opvattingen over het buitenshuis werken van gehuwde vrouwen. Voor Zweden, het Verenigd Koninkrijk en Neder-

**Tabel 4 Verlofregelingen en publieke kinderopvang in het Verenigd Koninkrijk**

Zwangerschaps- en bevallingsverlof	18 weken onafhankelijk van de lengte van het dienstverband. Langer dan 1 jaar in dienst bij dezelfde werkgever geeft recht op 40 weken verlof, waarvan 29 kunnen worden opgenomen na bevalling. De eerste 6 weken wordt 90% van het loon doorbetaald, verder 12 weken een vast bedrag
Vaderschapsverlof/kraamverlof	Momenteel geen, dit wordt in april 2003 2 weken
Ouderschapsverlof	3 maanden onbetaald verlof per ouder
Kortdurend zorgverlof	Geen
Langdurig zorgverlof	Geen
Kinderopvang	Publieke kinderopvang zeer beperkt beschikbaar

land geldt dat de combinatie van het werken van de vrouw en het hebben van een gezinsleven op weinig bezwaren stuit. In Italië ligt dit anders. Men ziet betaald werk in Italië wel als een goed middel voor de zelfstandigheid van vrouwen, maar men vreest tegelijkertijd dat het gezinsleven hieronder zal lijden. Ook ten aanzien van de traditionele taakverdeling – man verdient de kost, vrouw doet het huishouden – is men in Italië behoudender dan in de andere drie landen. Bij al deze opvattingen blijkt dat de antwoorden van de respondenten overigens liberaler zijn dan de werkelijkheid laat zien. Vrouwen doen in alle vier de landen toch nog het merendeel van het huishoudelijk werk, in Zweden het minst, in Italië het meest, Nederland en het Verenigd Koninkrijk liggen hier tussenin (SCP, 2000:167 e.v.).<sup>1</sup>

Voor al in Italië, maar ook in het verenigd Koninkrijk lijkt de economische noodzaak voor beide ouders om te werken groter dan in Zweden en Nederland. Voor deze laatste twee landen geldt overigens een verschillende onderliggende rationale. In Zweden wordt de arbeidsparticipatie van de vrouw vooral vanuit het gelijkheidsideaal gezien. Nederland is ambivalenter op dit vlak. Enerzijds geldt arbeidsparticipatie van vrouwen als een positieve waarde, anderzijds bestaat er traditioneel in Nederland veel waardering voor als ouders zelf zorgen voor de kinderen (SCP, 2000:208). Deze 'zelfzorg' geschiedt weer merendeels door vrouwen, hetgeen de 'keuze' in Nederland voor het anderhalfverdienersmodel mede verklaart.

#### **Arbeid-zorgvoorzieningen binnen organisaties**

Werkgevers vullen in de besproken landen op verschillende wijzen publieke voorzieningen aan. Voor een overzicht daarvan maken we gebruik van een internationaal-vergelijkende studie onder Nederlandse, Italiaanse<sup>2</sup>, Britse en Zweedse dienstverlenende bedrijven (uit de horeca, handel, transport en communicatie, financiële en zakelijke dienstverlening), overheidsorganisaties en gezondheidszorgorganisaties met honderd of meer werknemers (Den Dulk, 2001). In dit onderzoek zijn telefonische enquêtes afgenomen bij hoofden personeelszaken of bij relevante personeelsfunctionarissen van in totaal 375 dienstverlenende organisaties. Het onderzoek is relatief kleinschalig en beperkt zich tot grote en middelgrote organisa-

ties in de publieke en private dienstverlening. Nationale studies wijzen uit dat door de afwezigheid van kleine organisaties, er in de studie van Den Dulk waarschijnlijk sprake is van een positieve bias met betrekking tot het gemiddeld aantal voorzieningen (Evans, 2001; Fourage et al., 2001). Daar staat tegenover dat de resultaten in de verschillende landen goed vergelijkbaar zijn omdat is gewerkt met een identieke vragenlijst. Een vergelijking tussen nationale studies daarentegen is meestal niet goed mogelijk omdat die betrekking hebben op sterk verschillende meetinstrumenten en steekproeven.

Uit de studie van Den Dulk (2001) blijkt onder meer dat deeltijdwerk het wijdst verspreid is.<sup>3</sup> De mogelijkheid om in deeltijd te werken, is in bijna elke organisatie aanwezig, maar het aantal mensen dat daadwerkelijk in deeltijd werkt, varieert sterk tussen organisaties. In de Italiaanse organisaties is het aantal deeltijders veel lager dan in de organisaties in de andere drie landen. In alle vier landen werken vooral vrouwen in deeltijd: in alle organisaties is tachtig procent of meer van de deeltijders vrouw. In Zweden is naast de mogelijkheid om in deeltijd te werken voor alle werknemers ook gevraagd of de organisatie het recht om de werktijd te verminderen met 25% als er een kind is jonger dan 8 jaar, nog uitbreidt. In totaal bleek 67% van de Zweedse organisaties dit recht ook toe te kennen aan ouders met kinderen ouder dan acht jaar of door een kortere werkweek toe te staan of beide.

In het onderzoek van Den Dulk is ook de voorkeur voor voltijds werk nagegaan. Ondanks het feit dat het in bijna elke organisatie mogelijk is om in deeltijd te werken, geven veel werkgevers aan een voorkeur te hebben voor voltijdse medewerkers. De voorkeur voor een voltijds dienstverband is vooral zichtbaar in Italiaanse en Zweedse organisaties: 75% van de Italiaanse en 67% van de Zweedse werkgevers prefereren een voltijds dienstverband voor alle of voor de meerderheid van hun werknemers, vergeleken met 41% van de Nederlandse en 34% van de Britse werkgevers.

Ten aanzien van overige arbeid-zorgarrangementen laten de werkgevers in de vier landen meer variatie zien. De Nederlandse organisaties in deze studie zijn in vergelijking met orga-

**Tabel 5** Nederlandse, Italiaanse, Britse en Zweedse organisaties met kinderopvangregelingen, flexibele arbeidspatronen en (aanvullende) verlofregelingen, percentage organisaties

Arbeid-zorgvoorziening	NL N=113	IT N=95	VK N=67	ZW N=100	$\chi^2$
Kinderopvang	70	11	27	2	142,962**
Mogelijkheid voor deeltijdwerk	96	94	100	93	-
Flexibele begin- en eindtijden	70	64	64	92	25,338**
Gecomprimeerde werkweek	30	5	40	47	43,969**
Telewerken	20	5	25	39	33,068**
Af en toe een dag thuis werken	10	0	12	16	15,591*
Zwangerschaps- en bevallingsverlof	13	51	70	5	113,804**
Ouderschapsverlof	42	32	13	17	24,247**
Vaderschapsverlof	11	58	79	4	154,519**
Kortdurend zorgverlof	63	31	93	1	162,762**
Langdurig zorgverlof	50	94	60	11	134,786**
Loopbaanonderbreking	44	68	50	72	23,195**

Bron: Den Dulk, 2001. (\*p < .01; \*\*p < .001)

nisaties uit de andere drie landen het meest actief op het terrein van de kinderopvang. Een meerderheid van de Nederlandse werkgevers (70%) had een kinderopvangregeling in vergelijking met een minderheid van de Britse (27%) en Italiaanse werkgevers (11%). Slechts twee van de honderd Zweedse organisaties hadden een kinderopvangregeling (zie tabel 5). De relatief grote aandacht voor kinderopvang onder Nederlandse werkgevers wordt ook in ander onderzoek gevonden (Evans, 2001). De aandacht voor kinderopvang is gerelateerd aan de wijze waarop kinderopvang in Nederland is georganiseerd. Nederlandse werkgevers worden door de overheid gestimuleerd om kindplaatsen te kopen voor hun werknemers. Zij kunnen een gedeelte van de kosten aftrekken van de loonbelasting. Britse werkgevers in dit onderzoek gaven aan dat kinderopvang kostbaar en lastig te regelen is. De Nederlandse werkgevers noemden deze laatste reden nauwelijks. Deze bevinding suggereert dat een goede infrastructuur die het werkgevers gemakkelijker maakt kinderopvang te regelen de betrokkenheid van werkgevers kan vergroten. Dit neemt niet weg dat veel Nederlandse werkgevers kinderopvang zien als een primaire taak van de overheid en niet als een verantwoordelijkheid van werkgevers (Remery et al., 2002).

Terwijl Nederlandse organisaties sterk actief lijken te zijn op het terrein van de kinderopvang, zijn Zweedse werkgevers het meest actief ten aanzien van flexibele arbeidspatronen. Bijna alle deelnemende Zweedse organisaties

hadden flexibele begin- en eindtijden. In de overige drie landen betrof dit een meerderheid van organisaties. Daarbij komt dat de vrijheid die werknemers hebben bij de invulling van werktijden gemiddeld het grootst is bij Zweedse organisaties. Andere flexibele arbeidspatronen, zoals de mogelijkheid om te telewerken, af en toe thuis te werken en een gecomprimeerde werkweek, kwamen ook het meest voor onder de Zweedse werkgevers. De Italiaanse werkgevers daarentegen hadden zelden dit soort regelingen. De Britse en Nederlandse organisaties benaderen het Zweedse niveau.

De Italiaanse en Britse werkgevers bleken het meest actief te zijn op het punt van implementatie van verlofregelingen. De Zweedse organisaties hadden zelden aanvullende verlofregelingen, met uitzondering van de mogelijkheid tot een loopbaanonderbreking (72%). De deelnemende Nederlandse werkgevers hadden ook relatief weinig aandacht voor verlofregelingen: een groot deel (20%) van de Nederlandse organisaties in dit onderzoek had geen enkele aanvullende verlofregeling geïntroduceerd. De Britse en Italiaanse werkgevers daarentegen hadden veelal ten minste één verlofregeling en vaak meer dan dat. De Britse organisaties hadden relatief vaak korte verlofregelingen geïntroduceerd, zoals kortdurend zorgverlof (93%) of kraamverlof voor vaders (79%). De Italiaanse werkgevers hadden vaker langdurig zorgverlofregelingen (94%) voor de zorg van ernstig zieke familieleden.



De Britse werkgevers in deze studie hadden gemiddeld het grootste aantal voorzieningen (6) ontwikkeld en de Zweedse werkgevers het kleinste aantal (3). De Nederlandse en Italiaanse organisaties nemen met gemiddeld vier voorzieningen een tussenpositie in, maar verschillen wel in het type voorzieningen dat zij introduceerden. De Nederlandse organisaties doen meer aan kinderopvang en flexibele arbeidspatronen, terwijl de Italiaanse organisaties met name verlofregelingen hebben ontwikkeld. Dit suggereert dat de afwezigheid van publieke voorzieningen werkgevers aanzet tot het bieden van ondersteuning aan werkende ouders. Er moet echter rekening worden gehouden met de geringe omvang van de Britse steekproef<sup>4</sup> en het feit dat de Britse organisaties ook de meeste variatie vertoonden: er waren Britse organisaties met geen of enkele voorzieningen en er waren Britse organisaties met een groot aantal arbeid-zorgvoorzieningen (SD = 2.8 voor de Britse steekproef). Ook tussen de Nederlandse werkgevers waren de verschillen soms groot (SD = 2.4). In Italië en Zweden was echter minder variatie tussen werkgevers (SD = 1.9 en 1.5 respectievelijk). In Zweden waren de verschillen het kleinst: in het algemeen hadden de Zweedse organisaties hetzelfde aantal en zelfde type voorzieningen geïmplementeerd.

Ander onderzoek bevestigt het beeld dat in landen waar een uitgebreid stelsel van publieke voorzieningen bestaat, werkgevers het minst actief zijn op het terrein van arbeid en zorg, terwijl het ontbreken van een actief overheidsbeleid de activiteit van werkgevers lijkt te bevorderen (OECD, 2001). Dit betekent echter niet dat het aanbod van arbeid-zorgvoorzieningen in organisaties de rol van publieke voorzieningen volledig overneemt. Een opvallend punt in het aanbod van arbeid-zorgvoorzieningen in organisaties is het grote verschil tussen werkgevers en sectoren: het zijn vooral de grote en publieke sectororganisaties die voorzieningen realiseren (Den Dulk, 2001; Evans, 2001; OECD, 2001). Met andere woorden, de beschikbaarheid van voorzieningen voor werkende ouders verschilt tussen sectoren en naar omvang van de organisaties. Keuzekamp laat bijvoorbeeld zien dat alleenverdienende vaders en voltijds werkende vaders met een partner in een kleine deeltijdbaan significant vaker in be-

drijfsgroepen werkzaam zijn met weinig of enkele arbeid-zorgregelingen, zoals de detailhandel en een deel van de zakelijke dienstverlening of in bedrijfsgroepen uit de industrie. Daarentegen werken ouders uit het grote anderhalfverdienerstype relatief vaak in bedrijfsgroepen met veel arbeid-zorgregelingen, zoals overheid, gezondheidszorg en welzijn en financiële dienstverlening (Keuzekamp & Hooghiemstra, 2000:60).

Als zowel het overheidsbeleid en arbeid-zorgregelingen in organisaties in ogenschouw wordt genomen, is het voorzieningenniveau in Zweden nog steeds het hoogst. Hoewel in de andere drie landen werkgevers actiever zijn, wordt het Zweedse voorzieningenniveau niet bereikt. In Italië vullen organisaties met name bestaande verlofregelingen aan. Kinderopvangregelingen komen bijna niet voor en ook flexibele arbeidspatronen zijn weinig ontwikkeld. Dit is op zich niet vreemd in een context waar flexibele arbeidspatronen worden gezien als bedreiging van de positie van werknemers in de reguliere arbeidsmarkt en kinderopvang als een taak van de overheid. In Nederland bestaat ondanks toenemende aandacht van werkgevers voor kinderopvang nog steeds een groot tekort aan opvangplaatsen. Het Verenigd Koninkrijk lijkt dezelfde weg in te slaan als Nederland met een toenemend aantal stimuleringsmaatregelen op het terrein van kinderopvang en verlof. Onderzoek toont echter aan dat er grote variatie bestaat tussen werkgevers in de mate waarin zij daaraan gehoor geven. Britse werkgevers lijken vooral te kiezen voor regelingen die aansluiten bij specifieke omstandigheden en behoeften van de organisatie. Het voortbestaan van regelingen lijkt daarbij gevoelig voor conjuncturele veranderingen; als het economisch minder gaat kunnen regelingen weer verdwijnen. Ook bij Nederlandse

**Tabel 6 Arbeidsmarktparticipatie, percentage van de beroepsbevolking (15-64 jaar) in 2000**

<i>Land</i>	<i>Mannen</i>	<i>Vrouwen</i>	<i>Totaal</i>
NL	82	64	73
IT	68	38	54
VK	78	65	71
ZW	75	71	73

Bron: Employment in Europe, 2001.

Arbeid en zorg in Europees perspectief

**Tabel 7 Arbeidspatronen van paren met kinderen (in procenten)**

	<i>Eenverdiener</i>	<i>Man VT &amp; vrouw DT</i>	<i>Man VT &amp; vrouw VT</i>	<i>Man VT &amp; vrouw DT</i>	<i>Man VT &amp; vrouw VT</i>
NL	33	2	1	53	11
IT	54	1	1	13	31
VK	30	1	1	40	29
ZW	-	-	-	-	-

Bron: Franco & Winqvist, 2002. (VT = voltijds, 30 uur of meer per week; DT = deeltijd, minder dan 30 uur per week).

**Tabel 8 Feitelijke en gewenste arbeidspatronen van paren met een kind jonger dan 6 jaar, 1998**

	<i>Man VT &amp; vrouw VT</i>	<i>Man VT &amp; vrouw DT</i>	<i>Man VT, vrouw niet-werkend</i>	<i>Anders</i>
NL				
Feitelijk	5	55	34	7
Gewenst	6	70	11	14
IT				
Feitelijk	35	12	43	10
Gewenst	50	28	11	11
VK				
Feitelijk	25	32	33	10
Gewenst	21	42	13	24
ZW				
Feitelijk	51	13	25	11
Gewenst	67	22	7	4

Bron: Employment Outlook, 2001; gebaseerd op Employment Option of the Future Survey.

werkgevers spelen pragmatische redenen een rol bij de besluitvorming rondom arbeid-zorgvoorzieningen (Remery et al., 2002). Dit kan met zich meebrengen dat steun voor werkende ouders niet alleen varieert tussen sectoren en organisaties, maar ook variatie kan laten zien door de tijd heen al naar gelang het economisch klimaat.

### Arbeidspatronen van werkende ouders in Nederland, Italië, Zweden en het Verenigd Koninkrijk

De vraag naar strategieën om de combinatie van arbeid en zorg mogelijk te maken, wordt in dit artikel primair gezien vanuit de arbeidspatronen die paren realiseren. Hoe zijn in de onderzochte landen met hun verschillende institutionele kenmerken de aandelen tweeverdienershuishoudens, anderhalfverdienershuishoudens en eenverdienershuishoudens verdeeld? Laten we eerst in algemene zin kijken naar de arbeidsmarktparticipatie van mannen en vrouwen afzonderlijk in de vier onderschei-

den landen. Tabel 6 geeft daarvan een beeld.

Nederland en Zweden blijken de hoogste gemiddelde arbeidsdeelname te kennen, zij het dat de percentages van mannen en vrouwen afzonderlijk in beide landen verschillen. Van de beroepsbevolking van 15 tot 65 jaar heeft in Nederland 73% een betaalde baan, evenals in Zweden. In Zweden dragen mannen en vrouwen bijna gelijkwaardig aan dit gemiddelde bij, in Nederland is het verschil in participatie tussen mannen en vrouwen (nog) 18%. Het Verenigd Koninkrijk kent ook een relatief hoge arbeidsdeelname, zowel van mannen als van vrouwen. Italië blijft daarbij achter. Het is overigens waarschijnlijk dat in Italië nog relatief veel arbeid buiten de statistieken blijft, zoals arbeid die binnen de landbouw wordt verricht of binnen de informele economie, waar officiële tellingen geen toegang toe hebben (Trifiletti, 1999, 2001).

Hoe zijn de verschillende gezinsmodellen naar ingezette tijd van de partners verdeeld in de vier landen? Op dit punt geven tabel 7 en tabel 8 meer informatie.

In tabel 7 worden vijf arbeidspatronen weergegeven van paren met kinderen. Jammer genoeg ontbreekt Zweden in dit overzicht. Tabel 8 vult echter aan, door inzage te geven in de feitelijke en de gewenste verdeling van de betaalde arbeid tussen partners. Zweden is hierbij wel ingesloten. In een vergelijking tussen Nederland, Italië en het Verenigd Koninkrijk (tabel 7) blijkt het eenverdienersmodel in Italië nog het meest voor te komen. In het Verenigd Koninkrijk is het aandeel eenverdienersmodel het laagst. Het Nederlandse patroon lijkt meer op het Britse dan op het Italiaanse. Eenderde deel van de paren met kinderen in Nederland vormt een eenverdienershuishouden. Paren met twee deeltijdbanen zijn zeldzaam in alle drie de landen die in tabel 7 zijn vermeld. Voor Nederland is dit in zekere zin opvallend omdat het overheidsbeleid inzake arbeid en zorg het afgelopen decennium nogal de nadruk heeft gelegd op een meer gelijke arbeidsverdeling tussen mannen en vrouwen, zowel binnen de betaalde als de onbetaalde arbeid. Zeldzaam, in alle drie de landen, is ook het patroon van de voltijds werkende vrouw met de in deeltijd werkende man. Het andere anderhalfverdienersmodel, met de man als primaire kostwinner en de vrouw in een deeltijdfunctie, komt beduidend vaker voor. Bij de paren met kinderen valt op dat Nederland weinig huishoudens met twee voltijdse werkers kent. De dominantie van het anderhalfverdienersmodel in Nederland bij paren met kinderen komt in tabel 7 duidelijk naar voren. In Italië en het Verenigd Koninkrijk is het model van twee voltijdwerkers gebruikelijker, ook als er kinderen zijn.

Hoe vergaat het Zweden op het vlak van arbeidspatronen binnen huishoudens? Tabel 8 laat zien dat het model van twee voltijdwerkers het meest voorkomt bij paren met ten minste

één kind onder de zes jaar. De tegenstelling met Nederland is treffend. In Nederland kent slechts 5% van de paren met een kind onder de zes jaar twee voltijdwerkers. Tabel 8 laat opnieuw zien dat het anderhalfverdienersmodel in de 'traditionele' variant (man voltijd, vrouw deeltijd) in Nederland de grootste verspreiding kent, zowel ten opzichte van andere modellen in eigen land als in vergelijking met andere landen. Interessanter nog dan de feitelijke verdeling van de verschillende modellen in de vier landen zijn de gegevens over het model dat men als het meest wenselijk beschouwt. De 70% gewenste anderhalfverdieners in Nederland spant de kroon. Minstens zo opvallend in deze internationale vergelijking is het lage percentage paren in Nederland (6%) dat het model van twee voltijdse werkers aantrekkelijk acht. Daar tegenover steekt het Zweedse percentage van 67% van de paren dat een patroon van twee voltijdse werkers zou prefereren sterk af. Dit percentage is in Zweden hoger dan het aandeel paren dat daadwerkelijk een model van twee voltijdwerkers realiseert. Dit geldt, zij het in iets andere verhoudingen, ook voor Italië. In het Verenigd Koninkrijk achten iets minder paren dan die welke feitelijk twee voltijders kennen, dit een wenselijk patroon.

Het opleidingsniveau, in dit geval van de vrouwelijke partner, blijkt relevant wanneer het gaat om de vraag hoe groot de kans is dat men tot een tweeverdienershuishouden behoort. Tabel 9 spreekt over tweeverdieners zonder verder verschil te maken tussen 'echte' tweeverdieners en het model van anderhalfverdieners.

Zowel in Nederland als in Italië en het Verenigd Koninkrijk stijgt het aandeel tweeverdienershuishoudens naarmate de vrouw hoger is opgeleid. Vier van de vijf huishoudens in alle drie de landen behoren in die conditie tot de

**Tabel 9** Percentage tweeverdieners onder paren naar opleidingsniveau van de vrouw, 2000

	Geen kinderen			Wel kinderen		
	Laag	Medium	Hoog	Laag	Medium	Hoog
NL	50	74	80	55	70	81
IT	30	58	70	30	58	80
VK	61	79	82	53	70	80
ZW	-	-	-	-	-	-

Bron: Franco & Winqvist, 2002.

## Arbeid en zorg in Europees perspectief

tweeverdieners. De gegevens van tabel 9 laten zien dat het gezichtspunt van het menselijk kapitaal zeggingskracht heeft. Ervan uitgaande dat hoog opgeleide vrouwen meestal ook een hoogopgeleide partner hebben, blijkt dat paren met veel menselijk kapitaal vaker beide werken dan paren met minder menselijk kapitaal in termen van opleidingsniveau. Dit geldt in Nederland, in Italië en in het Verenigd Koninkrijk. In deze landen is de beschikbaarheid van voorzieningen voor de combinatie van arbeid en zorg betrekkelijk gering (Nederland en Italië) tot zeer gering (Verenigd Koninkrijk). Ondanks de gebrekkige arbeid-zorginfrastructuur in deze landen, slagen hoger opgeleide ouders er kennelijk in toch beiden betaalde arbeid te verrichten. Dit neemt niet weg dat veel hoogopgeleide moeders een deeltijdbaan hebben. In Nederland bijvoorbeeld werken hoogopgeleide moeders gemiddeld 23 uur per week, laag en middelbaar opgeleide moeders 19 uur. Dit gemiddelde uren van werkende vrouwen is de laatste twintig jaar nauwelijks veranderd. De standvastigheid van deze aantallen uren wijst op een stevig verankerd en stabiel geprefereerd patroon van deeltijdarbeid in Nederland bij vrouwen met kinderen (zie ook Van Beek, e.a., 2002).

## Discussie

Wanneer we de gevonden arbeidspatronen in een meer theoretische zin duiden, kan het volgende worden gezegd. Het gezichtspunt van het menselijk kapitaal is al kort aan de orde geweest (zie tabel 9). Hoogopgeleide paren verrichten vaak beiden betaalde arbeid, ook wanneer de zorginfrastructuur in een land matig tot slecht ontwikkeld is. Kennelijk wegen de *human capital*-argumenten zwaar in de beslissing van paren om al dan niet aan het beroepsleven deel te nemen. De reden hiervoor is al veelvuldig in de literatuur besproken. Hoe meer in kennis is geïnvesteerd, des te eerder men hiervan ook terugverdiensten zal willen zien. Niet alleen in financiële zin maar ook in termen van status en intrinsiek interessant werk. Hoe hoger de opbrengsten van betaalde arbeid, des te minder zullen de overige kosten – voor kinderopvang, de moeite die moet worden gedaan om arbeid-zorgarrangementen te vinden, de mogelijke normatieve druk om pri-

mair aandacht aan de zorg te geven – van doorslaggevend belang zijn voor de eigen beslissingen. Het blijft daarbij interessant hoe belangrijk de mogelijkheid van deeltijdarbeid in Nederland bij dit beslissingsproces is. Vrouwen met kinderen in Nederland werken overwegend in deeltijd, ongeacht hun opleidingsniveau. Dat patroon is stevig in de Nederlandse verhoudingen verankerd.

Het gezichtspunt van economische noodzaak is in dit verband relevant. In Nederland is het (nog) niet in economische zin noodzakelijk dat gezinnen met kinderen over twee volledige inkomens beschikken. In Zweden is dat anders. Het hoge aantal paren met twee voltijdswerkers in Zweden (zie tabel 8) vormt daarvoor een eerste aanwijzing. Maar sterker nog dan het feitelijk getal aan paren met twee voltijdswerkers, is het aantal paren dat dit model wenselijk acht. Het feit dat dit laatste percentage zo veel hoger ligt (67% tegenover 51%) dan het aandeel paren dat daadwerkelijk het patroon van twee voltijdswerkers realiseert, maakt de economische noodzaak van dit model in Zweden waarschijnlijk. Tegelijk wijst het geconstateerde verschil in percentages feitelijke en gewenste arbeidspatroon in Zweden op het bestaan van restricties. Restricties in de zorginfrastructuur lijken in Zweden minder waarschijnlijk, dan mogelijke arbeidsmarktrestricties: het ontbreken van mogelijkheden om volledige banen op het gewenste niveau te vinden.

Het gezichtspunt van de vanzelfsprekendheid speelt ook een rol bij dit alles, evenals de beschikbaarheid van institutionele voorzieningen. In de Nederlandse cultuur is het zelf zorgen voor kinderen door de ouders (moeders) een belangrijke waarde. De vitaliteit van deze waarde vormt ten minste een deel van de verklaring waarom in Nederland de zorginfrastructuur nog zo betrekkelijk weinig ontwikkeld is, althans in vergelijking met een land als Zweden. De matige zorginfrastructuur houdt vervolgens de waarde van het zelf zorgen voor kinderen in stand, zeker wanneer de kosten van kinderopvang hoger zijn dan de financiële baten van betaald werk. In Zweden zijn in het verleden op het vlak van sociaal beleid andere accenten gelegd. Op de verschillende historische ontwikkelingen kunnen we in dit artikel

niet ingaan. Wel is het zo dat parallel aan de groei van de uitgebreide zorginfrastructuur in Zweden, ook de vanzelfsprekendheid is gegroeid aangaande de beroepsarbeid van vrouwen. De maatschappelijke acceptatie van volledige banen voor vaders en moeders vormt daarvan een onderdeel.

In het Verenigd Koninkrijk met zijn vrijwel ontbrekende structuur op het vlak van arbeid en zorg, lijkt de hypothese van economische noodzaak een belangrijker rol te spelen dan in Nederland. Hoewel het aantal Britse vrouwen dat in deeltijd werkt substantieel is, is deeltijdwerk in het Verenigd Koninkrijk toch minder 'normaal' dan in Nederland. Deeltijdwerk komt in het Verenigd Koninkrijk overwegend bij de lager geschoolde functies voor. Hoogopgeleide vrouwen werken vaker voltijds in het Verenigd Koninkrijk. Deeltijders kennen minder bescherming en aanspraken op gelijke behandeling dan in Nederland. Hoogopgeleide voltijds werkende tweeverdieners besteden zorgtaken uit. Dit sluit mogelijk aan bij een *upper class*-traditie, waar huispersoneel en *nannies* reeds lang gemeengoed zijn. Ook de Engelse kostschooltraditie maakt duidelijk dat zorg door de eigen ouders niet de meest pregnant waarde is, in vergelijking met Nederland. Deze kwestie wordt in het Verenigd Koninkrijk minder in morele termen gesteld. In Italië daarentegen is deeltijdwerk in mindere mate beschikbaar als middel om betaalde arbeid en zorg voor kinderen te combineren. Voor Italiaanse moeders ligt de keuze veelal tussen de twee uitersten: terugtrekken van de (formele) arbeidsmarkt of terugkeren naar een voltijds baan. Informele zorg door grootouders en andere familie leden maakt die laatste keuze mede mogelijk. Met name voor de jonge generatie Italianen wordt in toenemende mate twee inkomens noodzakelijk geacht voor het levensonderhoud van een gezin. Gekoppeld aan de sterke daling van geboortecijfers neemt de combinatie arbeid en zorg een belangrijke plek in op de huidige publieke en politieke agenda (Trifiletti et al., 2001).

In dit artikel is de combinatie van arbeid en zorg door werkende ouders voornamelijk op het macro- en mesoniveau van landen en organisaties in beschrijvende zin aan bod gekomen. Toekomstig onderzoek zal zich moeten

richten op het individuele niveau. Nadere analyses van de motieven en afwegingen van ouders inzake arbeid en zorg kunnen inzicht verschaffen in welke mate werkende ouders een keuzevrijheid hebben en welk gewicht de door ons beschreven gezichtspunten hebben: *human capital*-argumenten, de mate waarin men twee (volledige) inkomens noodzakelijk acht, de beschikbaarheid van voorzieningen en culturele normen en waarden over de combinatie ouderschap en betaald werk. Gegeven de grote verschillen tussen landen met betrekking tot de arbeidspatronen van werkende ouders en de aanwezigheid van ondersteunende voorzieningen is internationaal vergelijkend onderzoek aan te bevelen.

### Noten

- 1 Het SCP maakt gebruik van de International Social Survey Programme (ISSP) survey *Family and changing gender roles II* uit 1994. In 2002 is de derde survey uit deze reeks uitgevoerd. De data zijn echter nog niet beschikbaar.
- 2 Het onderzoek beperkt zich tot organisaties uit de noordelijke en centrale regio's van Italië, Zuid-Italië is buiten beschouwing gelaten (Den Dulk, 2001).
- 3 Deeltijd was in dit onderzoek gedefinieerd als minder dan de gebruikelijke, officiële voltijdse werkweek.
- 4 De lage respons in het Verenigd Koninkrijk en de oververtegenwoordiging van grote en publieke sectororganisaties in de Britse steekproef in vergelijking met de andere drie landen kan ook een verklaring zijn voor het gemiddeld hoge aantal voorzieningen (Den Dulk, 2001).

### Literatuur

- Beek, van, A.M.L.J., A. van Doorne-Huiskes en A. Veldman (2002). Wet Aanpassing Arbeidsduur. Voortgangsrapportage. SZW: Den Haag.
- Department of Trade and Industry (2002). <http://www2.dti.gov.uk/er/review.htm>.
- Dulk, L. den. (2001). *Work-Family Arrangements in Organisations: A Cross-National Study in the Netherlands, Italy, the United Kingdom and Sweden*. Amsterdam: Rozenberg Publishers.
- Employment in Europe (2001). *Employment in Europe 2001. Recent Trends and Prospects*. Employment and Social Affairs. European Commission: Luxembourg.
- Esping-Andersen, G. (1990). *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. Princeton, N.J.: Princeton University Press.

Arbeid en zorg in Europees perspectief

- Esping-Andersen, G. (1999). *Social Foundations of Postindustrial Economies*. Oxford; New York: Oxford University Press.
- European Industrial Relations Observatory On-line (2002). <http://www.eiro.eurofound.ie/2002/07/Feature/IT0207303F.html>.
- Evans, J.M. (2001). *Firms' Contribution to the Reconciliation between Work and Family Life* (occasional paper): OECD.
- Fourage, D.J.A.G., M.J.M. Kerkhofs, A.M. de Voogd-Hamelink, J.P.M. Vosse & C.J. de Wolff (2001). *Tendrapport Vraag naar Arbeid 2000*. OSA-publicatie.
- Franco, A., & Winqvist, K. (2002). *Women and Men Reconciling Work and Family Life*. Statistics in focus. Population and social conditions 14/2002. Eurostat.
- Haas, L. L., Hwang, Ph., & Russel, G. (Eds.). (2000). *Organizational Change and Gender Equity. International Perspectives on Fathers and Mothers at the Workplace*. London: Sage.
- Keuzenkamp, S., & Hooghiemstra, E. (red.). (2000). *De Kunst van het Combineren. Taakverdeling onder Partners*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Näsman, E. (1999). Sweden and the Reconciliation of Work and Family Life. In L. den Dulk, A. van Doorne-Huiskes & J. Schippers (Eds.), *Work-Family Arrangements in Europe* (pp. 131-149). Amsterdam: Thela Thesis.
- Niphuis-Nell, M. (1997) Beleid inzake Hervreiding van Onbetaalde Arbeid. In: *Sociale Atlas van de Vrouw Deel 4: Veranderingen in de Primaire Levenssfeer*. SCP: Rijswijk.
- OECD. (2001). *Employment Outlook 2001*. Paris: Organisation for Economic Co-operation and Development.
- Remery, Ch., A. van Doorne-Huiskes, P. Dykstra en J. Schippers (2000). En als Oma nu ook een Baan heeft? De Toekomst van de Informele Kinderopvang in Nederland. NIDI, Den Haag.
- Remery, Ch., J. Schippers, A. van Doorne-Huiskes (2002). Zorg als Arbeidsmarktgegeven: Werkgevers aan Zet. OSA-publicatie A188, Tilburg.
- Rostgaard, T. (2002). Setting Time aside for the Father: Father's Leave in Scandinavia. *Community, Work and Family*, Vol. 5, No.3, pp.343-364.
- Sainsbury, D. (1996). *Gender Equality and Welfare States*. Cambridge: Cambridge University Press.
- SCP (2000). *Sociaal en Cultureel Rapport 2000. Nederland in Europa*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Trifiletti, R. (1999). Women's Labour Market Participation and the Reconciliation of Work and Family Life in Italy. In L. den Dulk, A. van Doorne-Huiskes & J. Schippers (Eds.), *Work-Family Arrangements in Europe* (pp. 75-101). Amsterdam: Thela Thesis.
- Trifiletti, R., Pratesi, A., & Simoni, S. (2001). *WP3 Care arrangements in dual-career families National report: Italy*. SOCCARE Project Report 3.3 (<http://www.uta.fi/laitokset/sospol/soccare/report3.3.PDF>).