

Combinatiedruk in Europa

Yvonne Kops, Annet Jager, Tanja van der Lippe, Claire Wallace¹

Nederlanders hebben het druk. Tussen 1995 en 2000 nam de totale hoeveelheid tijd die men besteedde aan werk, zorg en huishouden toe met 1,3 uur per week (Breedveld & Van den Broek, 2001). Vooral taakcombineerders maken veel uren, gemiddeld meer dan degenen die zich op één taak concentreren. Als we kijken naar de toename van het aantal tweeverdieners - van 30% naar 56% van de huishoudens tussen 1986 en 1998 - moet het aantal taakcombineerders de laatste vijftien jaar sterk gegroeid zijn (Hooghiemstra & Keuzenkamp, 2000). Het druk hebben is één ding, tijdsdruk voelen iets anders. Nederlanders hebben het niet alleen druk, maar ze hebben ook het gevoel onder druk te staan. Dit komt niet alleen door het beslag dat door allerlei verplichtingen op hun tijd gelegd wordt. Ook de intensiteit van hun activiteiten speelt mee. Nederlanders klagen bijvoorbeeld als geen ander volk in Europa over een hoge werkdruk (De Beer, 2000), terwijl het aantal uren (gemiddeld 58 uur) dat feitelijk per huishouden aan betaalde arbeid besteed wordt laag is vergeleken met de meeste andere EU-lidstaten (62 uur, zie Bielenski e.a. 2002).

De snelle opkomst van het tweeverdieners-huishouden leidt tot fricties. Tweeverdieners vragen om een ruimere beschikbaarheid van diensten en producten die de benodigde huishoudtijd bekorten. Degenen met kinderen vragen om meer en flexibeler kinderopvangvoorzieningen. Het privé-leven verstoort soms onverwacht het werk, bij ziekte van gezinsleden of van de juf of meester op school. Werkgevers accepteren en faciliteren dit door in de CAO een calamiteiten- en zorgverlof op te nemen en door werknemers meer controle te geven over de verdeling van te werken uren in een bepaalde periode. En wellicht steeds vaker door maatwerk, bijvoorbeeld door in het persoonlijk ontwikkelingsplan expliciet de balans tussen werk en privé op te nemen. De directeur van de Baak, het managementcentrum van werkgeversvereniging VNO-NCW, zegt hierover in de Volkskrant: 'Het privé-leven mag binnenkomen op het werk. Wij hebben geen toestemming gevraagd toen we het omgekeerde deden: we hebben hen een fax gegeven, een gsm, een draagbare PC. We hebben niet gevraagd hen thuis te mogen bellen.' (Doorduyn, 2002). Ook de wetgever heeft de mogelijkheden van werknemers om een goede balans te vinden tussen werk en privé vergroot. Werknemers hebben, mits er geen zwaarwegende bedrijfseconomische bezwaren zijn, het recht om de contractueel afgesproken arbeidsuren (tijdelijk) te wijzigen, in de volksmond het recht op deeltijdwerk. Het demissionaire kabinet Balkenende wilde bovendien de spaarloonregeling vervangen door een levensloopspaarregeling. 'Onthaasten in het spitsuur van de loopbaan' (Volkskrant, 16 juli 2002) is het devies, om vervolgens gezond langer door te kunnen werken.

De balans tussen werk en privé staat op de agenda van werknemers, werkgevers en overheid. Maar wel in de bijzondere Nederlandse context. Een context waarin tweeverdieners over het

¹ Yvonne Kops en Annet Jager zijn beide werkzaam bij Stoas Onderzoek in Wageningen en zijn als onderzoeker betrokken bij het Household, Work and Flexibility (HWF-)project.

Tanja van der Lippe is als universitair hoofddocent verbonden aan de Vakgroep Sociologie/ICS, Universiteit Utrecht. Claire Wallace is hoogleraar en werkzaam bij het Institute for Advanced Studies (IHS) in Wenen, Oostenrijk. Zij is coördinator van het HWF project .

Het Europese onderzoeksproject 'Households, Work and Flexibility' valt onder het Vijfde Kader Programma 'Improving Human Potential & the Socio-economic Knowledge base' van de Europese Unie (project no: SERD-1999-00178)

algemeen anderhalf-verdieners zijn, het wettelijke recht op bevallings- en ouderschapsverlof een beperkte periode beslaat en kinderen van nul tot twaalf jaar vooral opgevangen worden door moeder of vader (43%) of een oppas thuis of elders (40%, CBS 2002). Professionele voorzieningen als kinderdagverblijf, gastouder of buitenschoolse opvang, vingen in 2001 slechts 15% van de kinderen op. Nederlandse kinderen gaan bovendien over het algemeen niet voltijds naar een opvangvoorziening, maar twee à drie dagen per week. De behoefte aan (meer) professionele opvang is aanwezig, maar wordt beperkt gearticuleerd: voor 150.000 van de 2,7 miljoen kinderen in deze leeftijdsklasse wordt (extra) opvang gewenst (CBS, 2002). Een zeer grote meerderheid van de ouders draagt daarmee volledig zelf de verantwoordelijkheid voor continuïteit en kwaliteit van de zorg.

Een institutionele context verder waarin werknemers - in ieder geval in de afgelopen jaren van economische bloei - steeds meer de mogelijkheid gekregen hebben om hun werksituatie aan te passen aan persoonlijke omstandigheden. Hóe zij hun privé-situatie regelen is echter vooral hun zaak. De overheid ondersteunt taakcombineerders en hun arbeidsorganisaties daarin door het meefinancieren van een aantal experimenten, waarin gezocht wordt naar vernieuwende mogelijkheden om tot een plezierigere en effectievere dagindeling te komen. Een experiment bijvoorbeeld om een wijkgericht aanbod te creëren van buitenschoolse activiteiten; of de vorming van docententeams op een school, waardoor niet meer elke leraar koning in en slaaf van de eigen lesuren is, maar de balans van werktijden en activiteiten in het team geregeld wordt; of een teamaanpak voor cultuurverandering bij een grote bank, om te zorgen dat het hoofdstuk 'Werk en privé in balans' uit de CAO handen en voeten krijgt. De verantwoordelijkheid blijft in deze experimenten liggen ligt bij werknemers en werkgevers. Grootschalig inzetten op staatsvoorzieningen voor wat als de privé-sfeer wordt gezien, is niet zoals 'wij' dat hier doen. En dat is ook in de hoofden van mensen niet zomaar te veranderen. Pia Dijkstra, lid van de Stuurgroep Dagindeling, zegt hierover: "Ik woon in Utrecht en op de school van mijn kinderen is wel eens gepraat over een kantoorurenschool, maar daar was weinig animo voor. Ik snap dat wel, we hebben het allemaal zelf geregeld. Met een oppas, een au pair." (www.dagindeling.nl).

Hoe moeten we deze stand van zaken beoordelen? We zullen Nederland de maat nemen door het met enkele andere Europese landen vergelijken. Als maatstaf nemen we de mate waarin mannen en vrouwen in (heteroseksuele) paren ervaren dat werk en privé elkaar op dit moment van hun leven belemmeren, gemeten aan de hand van een viertal stellingen (zie schema 1). We noemen dit combinatiedruk. Onze gegevens ontleen we aan een vergelijkende studie getiteld 'Households, Work & Flexibility' (www.hwf.at), waaraan naast Nederland de EU-lidstaten Zweden en Groot-Brittannië en de pre-accessielanden Slovenië, Hongarije en Tsjechië² deelnamen (Jager e.a., 2002). Deze studie, gefinancierd uit het vijfde kaderprogramma van de EU, richt zich op de gevolgen van veranderende vormen van flexibilisering op werk en privé-leven.

Hoe vaak heeft u in de afgelopen drie maanden het volgende ervaren (van 0 (nooit) tot 4 (altijd))?

1. Mijn werk maakte het mij moeilijk om bepaalde huishoudelijke taken te doen.
2. Mijn werk maakte het mij moeilijk om aan mijn verantwoordelijkheden naar mijn gezin en andere belangrijke personen in mijn leven te voldoen.
3. Mijn verantwoordelijkheden naar mijn gezin en andere belangrijke personen in mijn leven hinderden mij om mijn werk adequaat uit te voeren.
4. Ik moest werk mee naar huis nemen om het af te maken.

Schema 1: Combinatiedruk: de ervaren balans tussen werk en privé

² En Roemenië en Bulgarije, maar die laten we buiten beschouwing.

COMBINATIEDRUK

Ongeveer 1 op de 9 mensen - persoonlijk of telefonisch ondervraagd door de onderzoeksteams uit de deelnemende landen - heeft in het afgelopen kwartaal ervaren dat werk en privé elkaar soms, regelmatig of voortdurend in het vaarwater zaten. Dit wil niet zeggen dat de anderen het niet druk hadden, het kan ook zijn dat de verschillende levenssferen daarbij gescheiden bleven. Juist gidsland Zweden scoort het hoogst op combinatiedruk. Daarna volgen Slovenië, Nederland, Tsjechië, Groot-Brittannië en Hongarije, waarbij de middelste landen statistisch niet van elkaar verschillen.

Anders dan verwacht, is er weinig onderscheid in de beoordeling die mannen en vrouwen van hun situatie maken. Engelse mannen scoren hoger dan hun landgenotes, omdat zij relatief vaak de stelling onderschrijven dat hun gezinsverplichtingen hen belemmeren om hun werk goed te doen. Sloveense vrouwen ervaren meer combinatiedruk dan hun mannen, vooral omdat ze vaker vinden dat hun werk het hen moeilijk maakt om het huishouden goed te doen.

Betekent dit dat mannen en vrouwen overal in Europa op min of meer gelijke wijze reageren op de opgave om werk en privé-leven te verzoenen, of zijn er per land geheel andere factoren verantwoordelijk voor de gevonden uitkomsten? We kijken eerst naar individuele verklaringen.

Combinatiedruk wordt op de eerste plaats gevoed door het aantal uur (over)werk: naarmate het werk een groter tijdsbeslag legt, blijven er simpelweg minder uren over voor andere en dus ook persoonlijke zaken. Dit geldt zowel voor mannen als voor vrouwen. Zweedse en Sloveense vrouwen voelen de druk echter meer dan hun mannelijke landgenoten.

En alleen in Nederland zien we een groot verschil tussen mannen en vrouwen als het gaat om de waardering van overwerk 's avonds en in het weekend. Vrouwen ervaren meer druk als ze in het weekend moeten overwerken, mannen meer als dit doordeweeks voorkomt. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat overwerk door de week de tijd voor sporten en maatschappelijke activiteiten onder druk zet, terwijl werken in het weekend vooral ten koste gaat van de tijd die doorgebracht kan worden met gezinsleden. Opmerkelijk genoeg vinden we eveneens alleen onder Nederlandse vrouwen steun voor de voor de hand liggende aanname dat de combinatiedruk niet alleen toeneemt naarmate iemand zelf meer uren (over)werkt, maar ook naarmate de partner dat meer doet. Dit kan een signaal zijn dat Nederlandse vrouwen ook meer dan vrouwen elders in Europa er op rekenen dat hun mannen in huishouden en zorg participeren als het werk dat toelaat en het dus als een gemis ervaren als dit minder mogelijk is. Wellicht is de grond voor een campagne als 'Mannen in de hoofdrol' hier vruchtbaarder dan in andere Europese landen. We vonden hiervoor nog een andere aanwijzing: Nederlandse mannen en vrouwen ervaren evenveel combinatiedruk door de aanwezigheid van kleine kinderen (0-6 jaar). Voor Sloveense en Tsjechische vrouwen neemt de druk hierdoor eveneens toe. In Zweden zijn het de mannen die door de aanwezigheid van kleine kinderen pressie ervaren. In Groot-Brittannië en Zweden wordt de druk die zowel mannen als vrouwen ervaren groter als de kinderen net iets ouder (7-14 jaar) zijn.

Vooraf aan onze analyse hadden we het idee dat flexibele werktijden een positieve bijdrage zouden leveren aan het kunnen combineren van werk en zorg, al waren we ons er ook van bewust dat werk en privé daardoor eerder vervlochten zouden kunnen raken. Tot onze verrassing bleek de mate waarin werknemers zeggenschap hebben over hun werkschema en -tijden alleen voor Tsjechische vrouwen en Hongaarse mannen invloed te hebben op de ervaren combinatiedruk: meer controle levert meer druk op! Elvin-Nowak (1998, in Strandh & Boje, 2002) geeft een interessante mogelijke verklaring hiervoor, naast het in elkaar overlopen van levenssferen. Zij stelt op basis van een kleinschalige studie onder werkende moeders dat meer controle synoniem is aan een sterker ervaren individueel verantwoordelijkheidsgevoel. En dat is gekoppeld aan meer schuldgevoel of druk. Overigens verklaart dit niet zonder meer de situatie van (Hongaarse) mannen, voor zover dit al mogelijk is op basis van onderzoek in een West-Europese context. Een andere Zweedse studie (Salmi 1997, in Strandh & Boje, 2002) laat namelijk zien dat telewerkende mannen bijvoorbeeld hun dag thuis net zo indelen als op het

werk, terwijl vrouwen in dat geval hun werkdag zo organiseren dat deze past bij de schooltijden van de kinderen.

Omdat de arbeidsparticipatie stijgt naarmate de opleiding hoger is en werk op hoog niveau vaak niet ophoudt bij het verlaten van de poort, zien we in alle landen dat hoger opgeleiden meer druk ervaren. Een zeer sterke factor in het verklaren van de ervaren combinatie-druk - voor Nederlandse en Zweedse mannen zelfs de voornaamste - is verder de mate van harmonie in de relatie. Mannen en vrouwen die het overwegend eens zijn met hun partner over geldzaken, de verdeling van huishoudelijke taken, de tijd die men met elkaar doorbrengt en de tijd die men aan het werk besteedt, ervaren minder combinatie-druk dan degenen die hierover niet altijd overeenstemming bereiken met hun partner. Voor Nederlandse en Zweedse vrouwen heeft een harmonieuze relatie als effect dat de druk die een lange werkweek met zich meebrengt geringer wordt. Ook Sloveense en Hongaarse paren kunnen in dit geval beter met tijdsdruk omgaan, terwijl voor Tsjechische vrouwen het ontbreken van overeenstemming de last extra verzwaart. Alleen voor Britse paren bestaat er verbazingwekkend genoeg geen directe relatie tussen harmonie en combinatie-druk. Britse mannen lijden wel meer onder hun lange werkweken als de verstandhouding met hun partner goed is!

De individuele verklaringen laten een aantal verschillen tussen landen zien, maar vooral overeenkomsten in de factoren die de voornaamste bijdrage leveren aan combinatie-druk: (over)werk, het al dan niet hebben van een harmonieuze relatie en het opleidingsniveau. Het hebben van kleine of grotere kinderen leidt niet overal op dezelfde manier tot extra druk en tot onze verrassing vonden we alleen in de kandidaat-lidstaten een verband tussen combinatie-druk en controle over werktijden. Eén belangrijk aspect van controle over werkschema en werktijden zit overigens vevat in het effect van het aantal uren: parttime werken leidt tot minder combinatie-stress. Dit geeft tegelijk aan dat er onder de relatief gelijke score op combinatie-druk meer verschillen moeten schuilgaan tussen landen. De sociale organisatie van arbeid, waaronder het voorkomen van parttime arbeid en andere vormen van flexibele arbeidsrelaties en de aanwezigheid van maatregelen en voorzieningen rondom het krijgen en hebben van kinderen, verschilt nog steeds aanzienlijk.

DE SOCIALE ORGANISATIE VAN ARBEID

Buitenstaanders hebben de neiging Nederland op grond van de gezinspolitiek en de vele parttime werkende vrouwen over één kam te scheren met Groot-Brittannië. In Groot-Brittannië worden kinderopvangvoorzieningen aan het spel der vrije markt overgelaten, met als gevolg dat professionele voorzieningen - net als hier overigens - voor velen te duur zijn. Na Nederland is het Verenigd Koninkrijk het land met het hoogste aandeel parttime werkende vrouwen en net als hier zijn bevallings- en ouderschapsverlof relatief kort. Veel overeenkomsten inderdaad, maar kijkend naar de totale sociale organisatie van arbeid zijn er ook grote verschillen. Groot-Brittannië is in de laatste decennia een land geworden met een arbeidsbestel dat risico's vooral bij werknemers legt. Er is hoegenaamd geen ontslagbescherming, parttime werk wordt niet als 'echt' werk gezien en dus ook niet evenredig beloond. Vooral mannen in voltijdse banen maken voor Europese begrippen lange werkweken (Cousins & Tang, 2002). Hoe anders wordt op dit punt aangekeken tegen Nederland, dat gezien wordt als kampioen van de 'flexicurity', het bieden van werkzekerheid bij flexibele arbeidsrelaties.

Wat werkzekerheid betreft blijven Nederland en Zweden veel meer bij elkaar in de buurt. Zweden wordt daarnaast als gidsland gezien als het gaat om het bieden van gelijke kansen aan vrouwen en mannen in het arbeidsproces. In Zweden werden al in de zestiger jaren beleidsmaatregelen genomen om de arbeidsparticipatie van zowel vaders als moeders te bevorderen. Omdat de recessie van de tachtiger jaren goeddeels aan Zweden voorbij ging, kon het stelsel van voorzieningen zich gestaag uitbreiden. De recessie van de jaren negentig introduceerde voor het eerst substantiële werkloosheid in de Zweedse samenleving en heeft tot nu toe effect op minstens twee fronten: er zijn risicogroepen (bijvoorbeeld alleenstaande ouders) voor

werkloosheid ontstaan, en tijdelijke contracten zijn ingeburgerd geraakt, zeker voor starters. Het voorzieningenniveau bleef gehandhaafd (Boje & Strandh, 2002). Werk en zorg combineren is, door de continuïteit in en het niveau van de voorzieningen, de norm. Toch zijn het vooral Zweedse vrouwen die het recht verzilveren op het uitgebreide ouderschapsverlof en op parttime werk gedurende de eerste zeven levensjaren van het kind. Gegeven deze laatste regeling is het niet verwonderlijk dat de druk op Zweedse ouders toeneemt als de kinderen net iets ouder zijn en dat Zweedse vrouwen in de eerste levensjaren van hun kinderen minder druk voelen dan hun mannen.

In de pre-accessie landen bestaan eveneens uitgebreide voorzieningen en flankerende maatregelen gericht op participatie van ouders in betaald werk. Zeker Slovenië wordt daarom vaak 'het Zweden van het Zuiden' genoemd. Net als de andere kandidaat-lidstaten kwam Slovenië in de jaren negentig in een recessie terecht. Slovenië heeft zich echter aardig hersteld. Sindsdien is wel het aantal tijdelijke banen sterk toegenomen. En voorzichtig aan worden de voordelen van parttime werken bediscussieerd, hoewel in de praktijk alleen in deeltijd gewerkt wordt door gehandicapten en ouderen. In Hongarije bestaat al sinds de zestiger jaren een schaduweconomie, die bijdraagt aan de economische flexibiliteit. Mannen en vrouwen begonnen toen - naast hun voltijdse baan - kleine bedrijfjes. Vrouwen richtten zich vooral op agrarische producten, mannen op innovatieve industriële producten, handel en reparatie. De bedrijfjes werden gedoogd door de staat en maakten vaak gebruik van bijvoorbeeld fabrieksfaciliteiten (Medgyesi, 2002). Ondanks deze bedrijvigheid was in Hongarije en ook in Tsjechië de economische situatie halverwege de jaren negentig van de vorige eeuw slechter dan in Slovenië. Rond die tijd werden sommige oude voorzieningen afgebouwd, maar inmiddels worden de regelingen - in ieder geval in Hongarije - weer uitgebreid.

De voorzieningen worden niet zozeer ingegeven vanuit een emancipatievisie, als wel dat ze voortbouwen op de oude communistische politiek gericht op volledige arbeidsparticipatie. Dit doel wordt in Slovenië bereikt, in Hongarije en Tsjechië is de arbeidsparticipatie van vrouwen lager, Hiervoor zijn verschillende redenen aan te geven. Onder meer zijn de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen in Tsjechië en Hongarije groter. Het is voor het gezinsinkomen daarom vaak lucratiever als de vader des huizes er een extra baan (in de schaduweconomie) bij neemt. Dit wordt nog meer gestimuleerd doordat jonge moeders een uitkering kunnen krijgen als ze verlof nemen om voor hun kinderen te zorgen. En wat de voorzieningen betreft, is het niveau van de kinderopvang in Slovenië hoger.

In geen van de kandidaat-lidstaten bestaat er een overheidsbeleid gericht op een nieuwe balans tussen werk en zorg. Ook werkgevers komen niet op het idee dat rekening houden met de persoonlijke omstandigheden van werknemers mogelijk tot positievere bedrijfsresultaten leidt (Vecernik & Stepankova, 2002). De kansen die flexibilisering van arbeid biedt, zijn evenmin een beleidstopic, hoewel de Tsjechische regering recent de mogelijkheden is gaan onderzoeken om parttime werk mogelijk te maken voor moeders met ouderschapsverlof. Hiervoor zijn structurele veranderingen nodig. Alle kandidaat-lidstaten leggen hoge heffingen op arbeid op vanwege de hoge kosten van de sociale zekerheid en de gezondheidszorg. Werkgevers betalen vaak vaste lasten per werknemer. Dit is een stevige rem op de introductie van parttime werk.

Kunnen we een conclusie trekken over de betekenis van de hierboven geschetste regimes voor het al dan niet ontstaan van combinatiedruk? Waarom neemt Zweden hierin de koppositie in? De verklaring kan niet enkel liggen in het gezinsbeleid in de verschillende landen. Dan zouden Nederland en Groot-Brittannië aan de andere kant van het spectrum te vinden moeten zijn en niet Hongarije, waar zaken relatief goed geregeld zijn.

Noch is het waarschijnlijk dat flexibilisering of 'flexicurity' de doorslag geeft. Dit is immers in de kandidaat-lidstaten nog totaal niet aan de orde. Maar er is een derde - culturele - factor die van belang is in een totaalbeoordeling van de landenregimes: de gender-ideologie.

OPVATTINGEN OVER MAN-VROUWROLLEN

In Tsjechië en vooral Hongarije zijn de opvattingen over de taakverdeling tussen mannen en vrouwen traditioneel (Nordenmark, 2001). We hebben helaas geen beeld van de Sloveense opvattingen. Wel weten we dat in Slovenië de participatiegraad van vrouwen ongeveer even hoog is als in de Scandinavische landen. Vrouwen vormen bovendien de meerderheid in de universitaire studentenpopulatie. Maar ze besteden - dat bleek althans uit een kleinschalig tijdsbudget-onderzoek uit 1996 - ook nog steeds veel meer tijd dan mannen aan het huishoudelijke werk (Sicherl & Remec, 2002). Mogelijk maakt Slovenië ook wat gelijkheidsideologie betreft - tenminste in relatieve zin - waar dat het 'het Zweden van het Zuiden' is, en vormen Sloveense vrouwen de voorhoede voor het ontluiken van emancipatoire opvattingen in de transitielanden.

Zweden, Nederland en Groot-Brittannië zijn landen, waarin niet-traditionele opvattingen over mannen- en vrouwenrollen redelijk gemeengoed zijn (Nordenmark, 2001). Ondanks deze egalitaire ideologie, doen Zweedse, Nederlandse en Britse vrouwen nog steeds het leeuwendeel van het huishouden, al is dat beduidend minder dan in de kandidaat-lidstaten van de EU.

Werkende vrouwen in deze West-Europese landen zouden de ongelijke verdeling van het onbetaalde en betaalde werk - juist doordat zij een gelijke positie als normaal beschouwen - als schrijnender kunnen ervaren dan hun Tsjechische en Hongaarse seksegenoten. Ook al is de situatie objectief gelijk, het rolconflict zou daarmee in West-Europa groter zijn (Strandh & Nordenmark, 2002).

En wellicht geldt dit ook in toenemende mate voor Sloveense vrouwen. Dit zou hun relatief hoge score op combinatiedruk kunnen verklaren.

Nederlandse en Britse vrouwen verminderen de spanning die de dubbele taak meebrengt door zich gedeeltelijk terug te trekken van de arbeidsmarkt en parttime te werken. Zweedse vrouwen krijgen alle mogelijkheden om dat - gedurende de eerste levensjaren van hun kinderen - eveneens te doen en grijpen deze ook aan: ongeveer 40% werkt parttime. Drie van elke acht deeltijdwerkende vrouwen hebben echter een baan van meer dan 30 uur en slechts één op de vijf werkt minder dan 20 uur (in Nederland is het aandeel van dergelijke 'kleine' banen ruim 30%, in het Verenigd Koninkrijk ongeveer een kwart, zie Boje & Strandh, 2002). Maar ondanks het aandeel grote banen onder de deeltijdbanen voelen Zweedse vrouwen zich - door de absolute gelijkheidsideologie - bezwaard: ongeveer een derde van de Zweedse vrouwelijke deeltijdwerkers zegt deze keuze niet vrijwillig gemaakt te hebben (Boje & Strandh, 2002). Onder Nederlandse en Britse vrouwen is het aandeel dat zegt onvrijwillig in deeltijd te werken zeer laag. De Nederlandse 'flexicurity' leidt tot tevreden werknemers: dit geldt in het bijzonder voor de Nederlandse vrouwen. En al zijn de condities waaronder Britse vrouwen werken veel minder aantrekkelijk, ze zijn wel tevreden met de lengte van hun werkweek.

De regimes in de landen verschillen. In schema 2 worden de verschillen relatief en tentatief samengevat.

	Nederland	Groot-Brittannië	Zweden	Slovenië	Tsjechië	Hongarije
Egalitaire opvattingen over man-vrouwrollen	+	+	++	?	--	--
Gezinsbeleid gericht op bevordering arbeidsparticipatie	-	-	++	++	+	+
Flexicurity	++	-	++	-	-	-

Schema 2: Samenvatting rolopvattingen en sociale organisatie van arbeid

Een gezinsbeleid gericht op arbeidsparticipatie heeft zeer veel effect op de arbeidsdeelname van vrouwen. De combinatiedruk in de landen met de meeste voorzieningen is echter relatief hoog. Er

blijven immers objectief minder uren over voor huishouden en zorg. En, als we naar Zweden en Slovenië kijken, blijft met name de omvang van het huishoudelijke werk daarin een cruciale factor. Ook dit werk moet verdeeld worden.

In Tsjechië en Hongarije is de uitkomst van dit verdelingsvraagstuk bekend: vrouwen hebben hier een 'second shift' na het werk buitenshuis (Hochschild, 1989). Toch is de combinatie-druk hier relatief laag, wat zich eigenlijk alleen laat verklaren uit het feit dat vrouwen de bestaande taakverdeling nog accepteren.

Flexibilisering van arbeid, uitgezonderd deeltijdwerk, blijkt nog geen rol van betekenis te vervullen in het vinden van een balans tussen werk en zorg. Deeltijdwerk is de manier waarop West-Europese vrouwen de combinatie-druk in de hand - dat wil zeggen op gelijk niveau met hun mannen - houden. Door de gelijkheidsideologie zijn Zweedse vrouwen niet erg tevreden over deze oplossing, Britse vrouwen hebben te maken met een lage waardering van parttime arbeid. Nederlandse vrouwen zijn relatief tevreden. We kunnen niet anders concluderen dan dat de relatief gelijke score in combinatie-druk het resultaat is van zeer verschillende opvattingen en oplossingsstrategieën in de diverse onderzochte landen.

EEN KOEKJE BIJ DE THEE

Nederlanders hebben het druk. Met die constatering startten we ons verhaal. Combinatie-druk is daar een onderdeel van. Maar met de Denen en de Zweden, behoren we waarschijnlijk tot de gelukkigste volkeren van de wereld. Garhammer (2002) noemt dit de tijdsdruk-geluksparadox. Vooruit komen in het leven, zweven op de toppen van je kunnen en al je bronnen benutten, dit alles draagt bij tot een geluksgevoel. Tijdsdruk is de andere kant van de medaille. Mensen leren met dit snellere tempo omgaan, sterker nog: zolang de accu gevuld blijft, voelen ze zich er wel bij.

Het is onvermijdelijk dat in een samenleving die een snel levenstempo stimuleert, werk en privé verder met elkaar vervlochten raken. Het is daarom lastig om de verschillen in combinatie-druk tussen landen goed te waarderen. Is een lage combinatie-druk wel zo goed? Is het - met in het hoofd de eerder geciteerde directeur van de Baak die stelde dat de persoonlijke levenssfeer best in het werk aan de orde mag komen - niet juist een teken van een onvermijdelijke ontwikkeling naar meer geïntegreerde, flexibele werk-zorg arrangementen als een land hoog scoort op combinatie-druk?

In ons verhaal hebben we aangegeven welke factoren leiden tot een verhoging van de combinatie-druk. Daarin zijn wel aangrijpingspunten te vinden om de druk aanvaardbaar te houden. Allereerst blijkt combinatie-druk simpelweg samen te hangen met het aantal (over)uren in betaalde arbeid: het is de wens van veel mannen en vrouwen om wat in arbeidstijd terug te gaan. Uit onze gegevens blijkt dat ook in de pre-accessielanden - waar de praktijk nog ver staat van dit ideaal - de wens om minder te werken groeit. In Slovenië zou een kwart van de jongeren en 40% van de 50-plussers minder willen werken, in Tsjechië geeft ongeveer 40% de voorkeur aan een kortere werkweek, in Hongarije geeft de meerderheid van de vrouwen - zeker degenen met kleine kinderen - aan liever parttime te werken.

Het onderzoek van Bielski e.a. (2002) leert ons dat overal in de Europese Unie tevens de aanhang groeit voor een nieuwe *verdeling* tussen partners, een vernieuwde vorm van kostwinnerschap: mannen en vrouwen werken beiden parttime, samen zo'n 60 uur, hij een beetje meer dan zij. Dat geldt zowel voor de landen waarin nu het tweeverdienersmodel met twee voltijdse banen de norm is (Scandinavië, België), als voor de landen waarin vrouwen nu vooral de keuze hebben tussen fulltime doorwerken of thuis blijven (Zuid-Europa).

In Nederland is het vernieuwde kostwinnerschap al het meest populaire model: het betaalde werk willen Nederlandse mannen en vrouwen het liefst op een 4:3 basis verdelen (Schippers, 2001). Vergeleken met een aantal van de ons omringende landen, gaat Nederland een eigen weg naar een meer gelijke verdeling van betaalde en onbetaalde arbeid tussen mannen en vrouwen. Het Nederlandse anderhalfverdienersmodel wordt in het buitenland soms gezien als ouderwets, het

beeld van moeder die om drie uur 's middags met de theepot en een koekje klaar zit wordt enigszins meewarig bekeken. Ook Nederlandse onderzoekers stellen dat het anderhalfverdienersmodel vrouwen weliswaar massaal de arbeidsmarkt op heeft gekregen, maar dat het tegelijkertijd de traditionele arbeidsdeling tussen mannen en vrouwen in stand houdt (Faber & Schippers, 1997, Nieborg, 2000)

Maar als we kijken naar de algemene preferenties in Europa, naar de positieve signalen die uit onze gegevens opkomen als het gaat om de participatie van mannen in huishoudelijke en zorgtaken, naar de tevredenheid die er is over de arbeidsduur en de 'geluks'score, dan zou onze derde weg (naast het dubbel fulltime model en de mannelijke eenverdiener) 'omhoog' misschien wel meer tot voorbeeld kunnen strekken dan tot nu toe het geval is. Deze derde weg zal naar onze hoop en verwachting eindigen in de dominantie van een nieuw tweeverdienersmodel, waarin mannen en vrouwen beiden een grote parttime baan hebben. Misschien niet precies in een fifty-fiftyverdeling, maar beleidsmakers moeten dat strikt egalitaire model ook niet te hard pushen. Als ouders voldoende keuze hebben, moeten zij die ook zelf kunnen maken, zonder het gevoel te krijgen af te wijken van een norm. Dit is eens te meer belangrijk, omdat uit onze gegevens blijkt dat de druk eerder aanvaardbaar blijft als er overeenstemming is tussen partners, zoals een gezamenlijke visie op de verdeling van taken. Dit is in essentie een privé-zaak, maar het helpt als mannen en vrouwen zich kunnen spiegelen aan goede voorbeelden.

Betekent dit nu een pleidooi voor een afzijdige overheid, waar het gaat om maatregelen die de persoonlijke levenssfeer betreffen? Nee, de overheid kan een belangrijke bijdrage leveren aan het creëren van positieve beelden en moet structurele maatregelen nemen, gericht op een flexibele invulling van de loopbaan. Bijvoorbeeld door een tijdelijke of permanente vrijwillige arbeidsduurverkorting goed in te bouwen in de sociale zekerheid en het belastingsysteem. Bij de pensioenopbouw moet de grondslag van 40 jaar voltijdse arbeid gemoderniseerd worden (Schippers, 2001; Koopmans e.a., 2002). En al kiezen Nederlandse ouders overwegend voor andere opties: professionele kinderopvang - als enige of aanvullende mogelijkheid voor ouders om werk en zorg te combineren - is er nog lang niet genoeg.

Maar geheel in de Nederlandse traditie ligt er ook een grote verantwoordelijkheid bij werkgevers en werknemers zelf. Werkgevers moeten op de eerste plaats het normaal gaan vinden dat ook mannen niet voltijds aanwezig zijn. Pleidooien om de arbeidsduur weer te verlengen, anders dan op vrijwillige basis voor afgesproken periodes, gaan tegen de trend in. Leidinggevend moeten in het hoofd krijgen dat flexibele, meer leeftijdsonafhankelijke loopbaanpaden tot positieve bedrijfsresultaten kunnen leiden. En werknemers moeten deze ontwikkelingen stimuleren door ook daadwerkelijk keuzes in deze richting te maken, ze als het ware voor te leven. Het is goed als dergelijke alternatieve beelden gepropageerd worden. Een voorbeeld is het artikel 'Generatie straks' in het allerlaatste nummer van Avanta, managementtijdschrift voor vrouwen. Hierin worden tien portretten gepresenteerd van vrouwen die gaan voor een carrière. Zes van hen werken minder dan fulltime, eveneens zes vrouwen hebben (kleine) kinderen. Negen van de tien zijn ervan overtuigd dat ze ook zonder voltijds te werken carrière kunnen maken, althans wanneer je bereid bent flexibel om te springen met je werk- en thuischema, met andere woorden: wanneer het werk ook het privé-leven bij tijd en wijle mag verstoren (Bleeker & Pek, 2002). Naast de verdeling van werk buitenshuis, past bij de trend dat ook de verdeling van werk binnenshuis verandert. Visser (2000) stelt dat de nadruk in het emancipatiebeleid moet komen te liggen op de participatie van mannen in zorgtaken: mannen in de hoofdrol. Hij noemt Nederland de eerste parttime economie in de wereld en stelt de vraag: "It works, but does it also care?".

BRONNEN

- Beer, P. de (2000). Druk, druk... geluk? In: SCP. *In plaats van kaarsen*. Nieuwjaarsboekje 2000-2001. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Bielenski, H. G. Bosch & A. Wagner (2002). *Working time preferences in sixteen European countries*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

- Bleeker, M. & A. Pek (2002). Generatie straks. De nieuwe leiders: wat gaan ze anders doen. *Avanta*, 17 (12), 8-19.
- Boje, Th. & M. Strandh (2003, forthcoming). Sweden. In: C. Wallace (ed.). HWF Research Report #2, HWF Country context reports. Vienna: HWF Research Consortium, Institute for Advanced Studies.
- Breedveld, K. & A. van den Broek (red.) (2001). *Trends in de tijd: een schets van recente ontwikkelingen in tijdsbesteding en tijdsordening*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- CBS (2002). Kinderopvang 2001. Centraal Bureau voor de Statistiek, Voorburg/Heerlen 2002-12-30.
- Cousins, C. & N. Tang (2002). The United Kingdom. In: C. Wallace (ed.). (2002). HWF Research Report #1. Critical review of literature and discourses about flexibility. Vienna: HWF Research Consortium, Institute for Advanced Studies
- Coverman, S. (1985). Explaining husband's participation in domestic labor. *Sociological Quarterly*, 26, 81-97.
- Doorduyn, Y. (2002). Onthaasten in het spitsuur van de loopbaan. *Volkskrant*, 16 juli 2002.
- Elvin-Nowak, Y. (1998). Flexibilitetens baksida - Om balans, kontroll och skuld i yrkesarbetande mödrars vardagsliv. Rapport nr 102, Stockholms Universitet.
- Ester, P., H. Vinken & L. van Dun (2002). Levensloop, arbeid en zorg: Het OSA Toekomst van de Arbeid Survey. Paper ten behoeve van het Derde Vlaams-Nederlandse Arbeidsmarktcongres te Rotterdam.
- Faber, G. & J. Schippers (red). (1997). *Flexibilisering van arbeid*. Bussum: Coutinho.
- Garhammer, M. (2002). Pace of life and enjoyment of life. Paper gepresenteerd op de IATUR conference on 'Time pressure in European countries', Lisbon, oktober 2002. Wordt gepubliceerd in het Journal of Happiness Studies.
- Groenendijk, H. (1998). *Werken en Zorgen: de moeite waard*. Utrecht: Jan van Arkel.
- Hochschild, A.R. (1989). *The second shift*. New York: Avon.
- Hochschild, A.R. (1997). *The time bind. When work becomes home and home becomes work*. New York: Metropolitan Books.
- Hooghiemstra, E. & S. Keuzenkamp (2000). Verdienertypen en de kunst van het combineren. In: Keuzenkamp, S. & E. Hooghiemstra (red.) (2000). *De kunst van het combineren: taakverdeling onder partners*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Jager, A. (2002). The Netherlands. In: C. Wallace (ed.). (2002). HWF Research Report #1. Critical review of literature and discourses about flexibility. Vienna: HWF Research Consortium, Institute for Advanced Studies.
- Jager, A., Y.Kops, T. van der Lippe & C. Wallace (2002). Work-family interference for couples in Europe. Intern rapport. Wageningen: Stoas.
- Keuzenkamp, S. & E. Hooghiemstra (red.) (2000). *De kunst van het combineren: taakverdeling onder partners*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Koopmans, I., T. Jaspers, T. Knijn & J. Plantenga (2002). Levenslopen tussen zorg en zekerheid. Zorg in het stelsel van sociale zekerheid en pensioen internationaal vergeleken. Paper ten behoeve van het Derde Vlaams-Nederlandse Arbeidsmarktcongres te Rotterdam.
- Kops, Y. (1993). *Flexibele starters. De transitiefase naar volwassenheid van jongeren in een onzekere arbeidsmarktsituatie* [Proefschrift Universiteit Utrecht]. Utrecht: ISOR.
- Lippe, T. van der, K. Tijdens & E. de Ruijter (2003). Outsourcing of domestic tasks and time-saving effects. *Journal of Family Issues* (forthcoming).
- Medgyesi, M. (2002). Hungary. In: C. Wallace (ed.). (2002). HWF Research Report #1. Critical review of literature and discourses about flexibility. Vienna: HWF Research Consortium, Institute for Advanced Studies
- Nieborg, S. (2000). *Gedeelde zorg: gedeeld werk. Onderzoek naar de verandering van de arbeidsverdeling in het gezin* [Dissertatie Universiteit van Amsterdam]. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut.
- Nordenmark, M. (2001). Does gender ideology explains differences between countries regarding women's and men's involvement in paid and unpaid labour? Paper presented at the Swedish Associations Annual Meeting, Uppsala, january 2001.

- Pittman, J.F., J.L. Kerperman & C.A. Solheim (2001). Stress and performance standards: a dynamic approach to time spent in housework. *Journal of Marriage and the Family*, 63, 1111-1121.
- Salmi, M. (1997). Home-based work, gender and everyday life. In: *I virtually Free? Gender work and spatial choice*. Stockholm: Nutek.
- Schippers, J., A., van Doorne-Huiskes, C. Remery & P. Dykstra (2000). En als oma nu ook een baan heeft.... Informele kinderopvang in kaart gebracht, *Demos*, 16 (7), 49-52.
- Schippers, J.J. (2001). *Arbeidsmarkt- en emancipatiebeleid: de vraag naar diversiteit*. Oratie Universiteit Utrecht.
- Sicherl, P. & M. Remec (2002). Slovenia. In: C. Wallace (ed.). (2002). HWF Research Report #1. Critical review of literature and discourses about flexibility. Vienna: HWF Research Consortium, Institute for Advanced Studies
- Strandh, M. & T. Boje (2002). Sweden. In: C. Wallace (ed.). (2002). HWF Research Report #1. Critical review of literature and discourses about flexibility. Vienna: HWF Research Consortium, Institute for Advanced Studies
- Strandh, M. & M. Nordenmark (2002). The interference of paid work with family life in different social policy contexts: Role conflicts in Sweden, United Kingdom, the Netherlands, Hungary and Czech Republic. Paper presented at the International Sociological Associations XV World Congress of Sociology in Brisbane.
- Vecernik, J. & P. Stepankova (2002). Czech Republic. In: C. Wallace (ed.). (2002). HWF Research Report #1. Critical review of literature and discourses about flexibility. Vienna: HWF Research Consortium, Institute for Advanced Studies.
- Visser, J. (2000). *The first part-time economy in the world. Does it work?* [Workingpaper]. Amsterdam: Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies, UvA.
- Voyadanoff, P. (2002). Linkages between the work-family interface and work, family and individual outcomes. *Journal of Family Issues*, 23, 138-164.
- Wallace, C. (ed.). (2002). HWF Research Report #1. Critical review of literature and discourses about flexibility. Vienna: HWF Research Consortium, Institute for Advanced Studies.
- Wallace, C. (ed.). (2003, forthcoming). HWF Research Report #3, HWF Survey report by countries. Vienna: HWF Research Consortium, Institute for Advanced Studies.