

Arbeid-en-zorgbeleid in de participatiesamenleving

Een vergroting van de mogelijkheden?

Mara A. Yerkes & Laura den Dulk*

In dit artikel wordt nagegaan in welke mate het arbeid-en-zorgbeleid in Nederland verschillende groepen in de samenleving (mannen en vrouwen, lager- en hogeropgeleiden, werknemers en zelfstandigen) in staat stelt om arbeid en zorg te combineren. Bij de beleidsanalyse maken we gebruik van de capability-benadering van Sen (1992). Op basis van de capability-benadering evalueren we de beschikbaarheid, toegankelijkheid en de vormgeving van het beleid. Tevens analyseren we het belang van cao's bepaalde groepen in de samenleving beter in staat stelt dan anderen om arbeid en zorg te combineren. Het kinderopvangbeleid is minder toegankelijk voor zelfstandigen en flexibele arbeidsarrangementen stellen vrouwen beter in staat dan mannen om zorgtaken op zich te nemen en parttime te werken. Daarnaast hebben hoger opgeleiden meer toegang tot flexibele arbeidsarrangementen dan lager opgeleiden, hoewel flexibiliteit vooral wordt ingezet om meer te werken en niet zozeer voor de combinatie arbeid en zorg. Bestaande verlofregelingen lijken eerder huidige sociaal-culturele normen en waarden te bevestigen dan deze uit te dagen. Vooral nog biedt het huidige beleid weinig alternatieven voor het anderhalfverdienersmodel.

Inleiding

Er wordt een toenemend beroep gedaan op mannen en vrouwen om betaald werk en zorgtaken te combineren. De vraag naar en complexiteit van de zorg nemen toe, met name op het gebied van mantelzorg. Sociaal-demografische veranderingen zoals de toegenomen vergrijzing, de noodzaak tot langer doorwerken, verbeterde levensverwachtingen (ook voor chronische zieken) en de toename in multimorbiditeit betekenen voor veel mensen nieuwe arbeid-en-zorgdilemma's gedurende de levensloop. Maar ook de combinatie betaald werk en zorg voor (jonge) kinderen blijft een belangrijk vraagstuk. Moeders participeren steeds meer op de arbeidsmarkt en vaders worden steeds vaker aangemoedigd om zorgtaken op zich te nemen (Haas & O'Brien, 2010; Nieuwenhuis et al., 2010). Hierbij spelen processen zoals flexibilisering van de arbeidsmarkt een belangrijke rol. Mensen stellen het krijgen van kinderen steeds langer uit vanwege o.a. een gebrek aan werkzekerheid (Goldstein et al., 2013). Ook neemt het aandeel ZZP'ers toe (CBS,

* Mara A. Yerkes is werkzaam op de afdeling Algemene Sociale Wetenschappen aan de Universiteit Utrecht. E-mail: M.A.Yerkes@uu.nl. Laura den Dulk is werkzaam op de afdeling Bestuurskunde aan de Erasmus Universiteit Rotterdam.

2014a), waardoor het aandeel werkenden dat toegang heeft tot arbeid-en-zorgbeleid afneemt (Annink, Den Dulk & Steijn, 2015).

Tegen deze achtergrond is arbeid-en-zorgbeleid in Nederland aan verandering onderhevig. De overheid streeft enerzijds naar een toename van de arbeidsparticipatie van vrouwen en vooral werkende moeders (Merens & Van den Brakel, 2014; Yerkes, 2014). Anderzijds treedt zij terug en wordt de individuele en familiale verantwoordelijkheid voor zorgtaken benadrukt in het kader van de participatiesamenleving. Recente beleidsveranderingen richten zich op het vergroten van flexibiliteit in werktijden en werkplek, zodat werknemers naast hun betaalde baan makkelijker zorg kunnen verlenen. De vraag is in hoeverre het arbeid-en-zorgbeleid in Nederland verschillende groepen in de samenleving daadwerkelijk in staat stelt om betaald werk en de toenemende zorgvraag te combineren. In dit artikel geven we antwoord op deze vraag door het Nederlandse arbeid-en-zorgbeleid te analyseren op basis van de *capability*-benadering van Sen (1992), zoals toegepast in Hobson (2014). De *capability*-benadering legt niet zozeer de nadruk op de keuzes die mensen maken met betrekking tot arbeid en zorg (*hoe* zij arbeid en zorg combineren). Centraal staat wat voorafgaat aan deze keuzes: de mogelijkheden (*capabilities*) die daadwerkelijk binnen het bereik liggen van mensen om arbeid en zorg te combineren.

Een beleidsanalyse vanuit dit vernieuwende theoretische kader kan belangrijke inzichten bieden in de mogelijke effecten van het arbeid-en-zorgbeleid. Hoe komt het bijvoorbeeld dat de taakverdeling tussen mannen en vrouwen ongelijk blijft? Hebben verschillende groepen in de samenleving, laag- en hoogopgeleiden, zelfstandigen en werknemers, in dezelfde mate toegang tot arbeid-en-zorgbeleid? De omslag naar een participatiesamenleving veronderstelt dat zowel mannen als vrouwen uit verschillende groepen in de samenleving én deelnemen aan het arbeidsproces én beschikbaar zijn voor zorgtaken. Een participatiesamenleving vraagt om beleid dat mensen in staat stelt om beide te doen en daar verschillende keuzes in te kunnen maken. Het anderhalfverdienersmodel waarin de man full-time werkt en de vrouw parttime, is al geruime tijd dominant in Nederland. De vraag is of het huidige arbeid-en-zorgbeleid burgers ook in staat stelt om te kiezen voor alternatieven zoals het tweeverdienersmodel. In het tweeverdienersmodel nemen beide partners substantieel deel aan betaald werk en worden zorgtaken meer gelijk verdeeld (i.e. 'dual-earner, dual-career model' (Crompton, 2006; Aboim, 2010; Korpi et al., 2013). Arbeid-en-zorgbeleid bepaalt in essentie de manier waarop zorg kan, en wordt geregeld. Bijvoorbeeld als het gaat om tijd om te zorgen of geld om zorg uit te besteden (Lewis, 2006). In dit artikel richten we ons op de beschikbaarheid, de toegankelijkheid en de vormgeving van arbeid-en-zorgbeleid.

In de komende paragrafen schetsen we eerst de *capability*-benadering van Sen en de toepassing van deze benadering op arbeid-en-zorgbeleid. Vervolgens bespreken we de belangrijkste beleidsindicatoren op het gebied van arbeid-en-zorgbeleid. In de analyse worden deze beleidsindicatoren geëvalueerd op basis van de *capability*-benadering. Ten slotte bespreken we onze conclusies.

De *capability*-benadering

De *capability*-benadering is een theoretische en normatieve benadering die de mogelijkheid biedt om het huidige arbeid-en-zorgbeleid te evalueren (Robeyns, 2005). Bij deze evaluatie draait het om de vraag of en hoe het beleid burgers in staat stelt om arbeid en zorg daadwerkelijk te combineren. De Indiase econoom en filosoof Sen (1992) stelt in zijn *capability*-benadering dat sociale ongelijkheid het resultaat is van individuele verschillen in vrijheid en mogelijkheden. Het gaat '[...] om de vraag over welke mogelijkheden leden van een samenleving daadwerkelijk beschikken, en hoe deze verdeeld zijn' (Van der Klink et al., 2011: 346). De *capability*-benadering heeft als uitgangspunt het vergroten van het welzijn van mensen (Robeyns, 2005). Als we dit toepassen op de combinatie betaald werk en zorgtaken, gaat het om de vrijheid die individuen ervaren om dit op verschillende wijzen vorm te geven (Hobson, 2014; Korpi et al., 2013). Deze vrijheden worden mede verworven in de toegang tot en de mogelijkheid om gebruik te maken van bestaande regelingen (Hobson, 2014).

Binnen de *capability*-benadering zijn arbeid- en zorgarrangementen een voorbeeld van een zogenaamde hulpbron. Hulpbronnen zijn middelen die mensen in staat stellen om iets te doen (Robeyns, 2005) – in dit geval om arbeid en zorg te combineren. Mensen moeten echter wel daadwerkelijk in staat zijn om deze middelen te gebruiken. Dat dit niet altijd het geval is, blijkt uit onderzoek dat laat zien dat mensen die wel behoefte hebben aan verlof, dit niet altijd opnemen (Luijn & Keuzenkamp, 2004; De Vries & Van der Mooren, 2011). Het onbetaalde karakter van verlof kan bijvoorbeeld een barrière zijn, alsmede een organisatiecultuur waar het opnemen van verlof conflicteert met het beeld van de ideale werknemer die altijd beschikbaar is. Factoren die van invloed zijn op de omzetting van hulpbronnen in 'agency freedom' – de daadwerkelijke vrijheid en capaciteit om keuzes te maken – worden 'conversion factors' genoemd. Volgens Hobson (2014) kan onderscheid gemaakt worden tussen factoren op individueel, sociaal-cultureel en institutioneel niveau.

Het volgende voorbeeld illustreert de rol van deze verschillende factoren: kinderopvang betekent in principe dat ouders zorg kunnen uitbesteden. Wanneer men echter weinig financiële middelen heeft (individuele factor), of de vraag naar opvang het aanbod overtreft en er lange wachtlijsten zijn (institutionele factor) en als formele kinderopvang gezien wordt als iets negatiefs voor kinderen (sociaal-culturele factor), zal men er minder gebruik van maken. Dit voorbeeld laat zien dat het omzetten van een hulpbron tot een *capability* belemmerd kan worden door individuele, sociaal-culturele en institutionele factoren. De middelen die mensen hebben, in combinatie met deze factoren, leiden tot een bepaalde 'capability set' (Robeyns, 2005), een kader waarin mensen keuzes maken. In onze beleidsanalyse kijken we dus niet naar de uitkomsten - hoe mensen arbeid en zorg combineren. In plaats daarvan richten we ons op de verschillende kaders waarin diverse groepen in de samenleving keuzes maken met betrekking tot de combina-

tie arbeid en zorg. Eerst zetten we deze individuele, sociaal-culturele en institutionele factoren verder uiteen.

Individuele factoren

De keuzes die individuen maken en de alternatieven die ze tot hun beschikking hebben om betaald werk te combineren met zorgtaken hangen samen met persoonskenmerken zoals gender, leeftijd, etniciteit en klasse (Hobson, 2014). Gender bepaalt in grote mate individuele keuzes rondom arbeid en zorg (Crompton, 2006; Gornick & Meyers, 2004). De keuzes die mannen en vrouwen maken ten opzichte van betaald werk en zorgtaken, zeker binnen heteroseksuele huishoudens, worden gevormd door dominante ideeën over de rollen van mannen en vrouwen binnen het huishouden en de taken die daarbij horen (Bianchi et al., 2000; Grunow et al., 2012). Deze rolverdeling wordt vaak traditioneler zodra kinderen geboren worden (Neilson & Stanfors, 2014). Deze verdeling hangt in Nederland ook samen met opleidingsniveau (Van Wel & Knijn, 2006).

In tegenstelling tot Hobson (2014) benadrukken we niet alleen het belang van gender maar ook van klasse en de arbeidsrelatie. De intersectionaliteit tussen gender en klasse wordt van steeds groter belang (Korpi et al., 2013; Misra et al., 2011; Hegewisch & Gornick, 2011). We kijken tevens naar mogelijke verschillen tussen zelfstandigen en werknemers. Zelfstandigen hebben niet altijd dezelfde toegang tot arbeid-en-zorgarrangementen als werknemers (Annink et al., 2015). Daarnaast hebben zelfstandigen en werknemers andere keuzemogelijkheden, bijvoorbeeld met betrekking tot flexibiliteit in werktijden en werkplek of de mogelijkheid om verlof op te nemen. Hoewel zelfstandigen vaak meer controle hebben over waar en wanneer ze werken, is het opnemen van verlof veelal niet mogelijk omdat dat de voortgang van hun bedrijf in gevaar kan brengen (Annink & Den Dulk, 2014).

Sociaal-culturele factoren

Op het sociaal-culturele niveau onderscheidt Hobson (2014) normen en waarden, sociale bewegingen en de media. Normen omtrent de rolverdeling voor mannen en vrouwen, zowel binnen betaalde arbeid als zorg, zijn tijd- en plaatsafhankelijk (Aboim, 2010). Zo domineerde in de jaren '80 in Nederland het fulltime moederschap als ideaal. In de jaren negentig veranderde dit ideaal naar een ideaal van werken én zorgen (Kremer, 2006). Sociaal-culturele normen bepalen in hoge mate de keuzes die individuen maken ten aanzien van arbeid en zorg (Kremer, 2006). Aan de ene kant beïnvloeden bestaande opvattingen over de rolverdeling tussen mannen en vrouwen de vormgeving van beleid. Aan de andere kant beïnvloeden ze ook de wijze waarop arbeid-en-zorgbeleid gebruikt wordt. Bijvoorbeeld als vrouwen verantwoordelijk worden geacht voor de zorg voor kinderen en mantelzorg, zullen zij eerder gebruikmaken van parttime werk of ouderschapsverlof dan mannen (Fahlén, 2014).

De relatie tussen sociaal-culturele normen en beleid is complex. Beleid kan gezien worden als een weerspiegeling van bestaande normen en tevens als een manier

om bestaande normen uit te dagen en te veranderen. Onderzoek wijst uit dat in geïnstitutionaliseerde beleidsvelden zoals werkloosheid, attitudes en normen een weerspiegeling zijn van beleid. In nieuwere beleidsvelden waar het beleid nog in ontwikkeling is, zoals actief arbeidsmarktbeleid, lijkt beleid zich aan te passen aan de heersende publieke opinie (Raven et al., 2011). De vraag wanneer beleid voldoende geïnstitutionaliseerd is om leidend te zijn in het vormen van sociaal-culturele normen blijft echter onbeantwoord. Het is aannemelijk dat bij de start van de ontwikkeling van het Nederlandse arbeid-en-zorgbeleid begin jaren negentig, traditionele opvattingen over de rollen van mannen en vrouwen van invloed zijn geweest op de vormgeving van het beleid. Pas later is er meer aandacht gekomen voor een gelijke taakverdeling met de introductie van het combinatiemodel, waarbij vaders en moeders evenveel zorgen en werken (Kremer, 2006).

Inmiddels is arbeid-en-zorgbeleid geïnstitutionaliseerd in Nederland. Zoals onze analyse laat zien, is er in Nederland echter geen sprake van beleid dat actief tracht bestaande genderrollen te doorbreken. Dit in tegenstelling tot de invoering van de zogenoemde 'daddy quotas' in Scandinavische landen bijvoorbeeld. Door een bepaald gedeelte van betaald ouderschapsverlof te reserveren voor vaders, neemt het gebruik van verlof door vaders toe en worden heersende normen uitgedaagd (Haas & Rostgaard, 2011). In de analyse kijken we naar de opvattingen van verschillende groepen ten aanzien van de rollen van mannen en vrouwen in relatie tot de combinatie betaalde arbeid en zorg. Door de beperkte ruimte binnen dit artikel houden we sociale bewegingen en de rol van de media buiten beschouwing.

Institutionele factoren

Hobson (2014) geeft aan dat de *vormgeving* van beleid van invloed is op de mate waarin beleid kan worden omgezet tot capabilities. Van belang is of beleid is geformuleerd als een wettelijk recht, als cao-afsprake of de mogelijkheid openlaat voor werkgevers om hiervan af te wijken al dan niet in overleg met de werknemer. In relatie tot verlofregelingen en kinderopvang is de geboden financiële compensatie van belang voor het daadwerkelijk gebruik (Hobson et al., 2011). Andere institutionele factoren die Hobson bespreekt zijn de organisatiecontext en tijden plaatsonafhankelijk werken (Hobson, 2014). Flexibiliteit in werktijden en werkplek spelen een grote rol in het combineren van arbeid en zorg. Belangrijk hierbij is dat het de werknemer is die controle heeft over de vraag wanneer en waar het werk gedaan wordt. Hierdoor wordt de combinatie van betaald werk en zorgtaken vergemakkelijkt. In het kader van 'het nieuwe werken' is er sprake van een toenemende flexibiliteit in zowel tijd als plaats (bijvoorbeeld thuiswerken; Peters et al., 2009). De keerzijde van flexibiliteit in tijd én plaats is dat de grenzen tussen werk en privé vervagen, wat negatieve gevolgen kan hebben voor werknemers (MacEachen et al., 2008). Daarnaast is flexibiliteit in wáár het werk wordt uitgevoerd niet goed mogelijk in alle beroepen (Smulders et al., 2011). Veel laaggeschoold werk vindt plaats op een vaste plek waardoor laaggeschoolde werknemers niet kunnen profiteren van deze nieuwe vormen van flexibiliteit.

De kenmerken van organisaties bepalen ook mede de mogelijkheden die werknemers hebben om arbeid en zorg te combineren. Bijvoorbeeld in organisaties waarin een 'lange-urencultuur' heerst en waarin prestaties vaak bepalend zijn voor lonen, zoals Japan (Takahashi et al., 2014). In organisaties met een ondersteunende werk-privécultuur daarentegen, voelen werknemers zich gerechtigd om gebruik te maken van bestaande arbeid-en-zorgregelingen (Thompson et al., 1999; Peper et al., 2009). Daarnaast is het voor de *capabilities* van werknemers van belang in hoeverre leidinggevenden het beleid implementeren en gebruik ondersteunen (Den Dulk et al., 2011).

In Nederland wordt de organisatiecontext mede bepaald door collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's). Cao's kunnen zowel een aanvulling zijn op bestaand arbeid-en-zorgbeleid als een alternatief bieden voor het ontbreken van beleid (Ollier-Malaterre, 2009; Yerkes & Tijdens, 2010). Cao's in de publieke sector lijken sneller het gat op te vullen dan cao's in de private sector wanneer arbeid-en-zorgbeleid ontbreekt (De la Croix et al., 2014; Yerkes & Tijdens, 2010). Cao's kunnen ook afwijkende afspraken bevatten die minder bieden dan wet- en regelgeving. Door naar cao-afspraken te kijken benadrukken we het belang van cao's als aanvulling op, of alternatief voor arbeid-en-zorgbeleid. Hierdoor wordt de rol van de organisatiecontext verder meegenomen in dit artikel. Daarnaast kijken we naar opvattingen van werkgevers ten aanzien van het gebruik van beleid.

Samenvattend kunnen we met behulp van de *capability*-benadering evalueren in hoeverre het arbeid-en-zorgbeleid – qua beschikbaarheid, toegankelijkheid en vormgeving – mensen in staat stelt om arbeid en zorg te combineren. Om dit te doen moeten we aandacht hebben voor de vraag hoe individuen hulpbronnen – voortkomend uit het arbeid-en-zorgbeleid – kunnen omzetten in *capabilities*. Of en hoe ze dit kunnen doen wordt mede beïnvloed door individuele, institutionele en sociaal-culturele factoren (*conversion factors*). Door de *capability*-benadering toe te passen kunnen we inzicht krijgen in de complexe interacties tussen deze factoren. Dit biedt inzicht in de mate waarin mensen keuzemogelijkheden hebben, of juist beperkt worden in hun keuzes ten aanzien van de combinatie arbeid en zorg.

Data en operationalisering

We passen de *capability*-benadering toe door middel van een beleidsanalyse. Deze beleidsanalyse baseren we op de belangrijkste beleidsindicatoren op het gebied van arbeid-en-zorgbeleid, als geïdentificeerd binnen de literatuur. Om rekening te houden met verschillende *capabilities* voor diverse groepen, kijken we naar mogelijke verschillen tussen: mannen en vrouwen, hoog- en lageropgeleiden, en zelfstandigen en werknemers.

Voor de beleidsanalyse onderscheiden we meerdere indicatoren om de *beschikbaarheid*, de *toegankelijkheid*, en de *vormgeving* van arbeid-en-zorgbeleid (Korpi et al., 2013) te evalueren. Hierdoor kunnen we vaststellen of individuen mogelijkhe-

den hebben om een betaalde baan te combineren met zorg. We onderscheiden indicatoren op drie terreinen: verlof, kinderopvang en flexibiliteit in tijd en plaats. Sociaal beleid en cao-afspraken op deze terreinen worden gemeten aan de hand van bestaande literatuur en data, zoals bijvoorbeeld rapporten van het Sociaal en Cultureel Planbureau en de jaarlijkse cao-rapportages van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Ten eerste, flexibilisering en de algemene wet- en regelgeving met betrekking tot arbeidstijden bepalen mede de mate waarin mensen arbeid en zorg kunnen combineren. Hier kijken we naar de vraag welke regelingen er zijn met betrekking tot flexibele arbeidsarrangementen en in hoeverre mensen toegang hebben tot flexibele arbeidsarrangementen, zowel binnen wet- en regelgeving als binnen cao's. Bij flexibiliteit in tijd en plaats gaan we in op flexibele begin- en eindtijden en thuiswerken. De vormgeving van flexibiliteit kan ook belangrijk zijn. Hier gaat het om de vraag of mensen hun arbeidsuren zowel kunnen vermeerderen als verminderen.

Ten tweede kijken we naar verlofmogelijkheden, waaronder zwangerschaps- en bevallingsverlof, ouderschapsverlof, vaderschapsverlof, en kortdurend en langdurend zorgverlof voor mantelzorgers. De beschikbaarheid en toegankelijkheid worden geëvalueerd op basis van de vraag of het bestaat en wie er toegang toe heeft (Korpi et al., 2013). De vormgeving van het verlof (de duur) en de vraag of de betaling inkomensafhankelijk is, is ook relevant. Zo bepaalt bijvoorbeeld de vormgeving in grote mate de kans dat vaders gebruik zullen maken van verlof (Fox et al., 2009; O'Brien & Haas, 2010). Daarom kijken we ook naar de duur en betaalbaarheid van verlof. Dit evalueren we op basis van de vraag of het om betaald verlof gaat en de hoogte van de betaling. Tot slot evalueren we kinderopvangarrangementen. We bekijken het aanbod van formele kinderopvang (beschikbaarheid), de financiering (toegankelijkheid) en de kwaliteit en betaalbaarheid (vormgeving). Wij passen de zienswijze van Korpi en collega's (2013) toe op de Nederlandse situatie. Dit betekent een evaluatie van de financiering, het aanbod én de kosten van opvang voor 0-3-jarigen (kinderopvang) en voor 4-12-jarigen (buitenschoolse opvang). Het aanbod van zorgdiensten voor zorgbehoevendenden zoals zieke ouders wordt vanwege de beperkte ruimte in dit artikel buiten beschouwing gelaten. Uit onderzoek blijkt echter dat in landen waar een ruimer aanbod van zorgdiensten bestaat, mantelzorgers frequenter hulp bieden, maar minder fysieke zorg verlenen (Brandt et al., 2009).

Voordat we onze beleidsanalyse presenteren, kijken we eerst naar sociaal-culturele normen. We bespreken de opvattingen van verschillende groepen ten aanzien van de rollen van mannen en vrouwen en ten aanzien van betaalde arbeid en zorg. Dit doen we aan de hand van bestaande data en literatuur, zoals de Emancipatiemonitor van het Sociaal en Cultureel Planbureau en data van de European Social Survey (ESS) en het Arbeidsaanbodpanel.

Analyse

Sociaal-culturele normen ten aanzien van de combinatie arbeid en zorg

Sinds de jaren tachtig heeft er een verschuiving plaatsgevonden van het kostwinnersmodel naar het anderhalfverdienersmodel in Nederland (Visser, 2002; Kremer, 2006). Hoewel steeds meer Nederlanders een gelijke verdeling van zorgtaken nastreven, lukt het hen niet altijd om dit te realiseren (Merens & Van den Brakel, 2014). In de realiteit komt de combinatie van bijvoorbeeld twee fulltime banen of twee grote parttime banen onder paren met minderjarige kinderen weinig voor. Ook is de meerderheid van mantelzorgers vrouw (Ibid). Mannen die mantelzorg verlenen hebben vaker een betaalde baan, en werken vaker meer uren dan vrouwen die mantelzorg verlenen (Oudijk et al., 2010). Deze arbeid-en-zorgpatronen worden weerspiegeld in de sociaal-culturele normen ten aanzien van arbeid en zorg. In het algemeen vindt men bijvoorbeeld een werkweek van 2 tot 3 dagen per week voor moeders van jonge kinderen (0-4 jaar) ideaal. Voor vaders van jonge kinderen wordt een vierdaagse werkweek als ideaal gezien (Merens & Van den Brakel, 2014). Veel mensen beschouwen de vrouw nog steeds als het meest geschikt voor de opvoeding van kleine kinderen (42% van de mannen versus 23% van de vrouwen). De acceptatie van het gebruik van kinderopvang door werkende moeders is wel toegenomen in Nederland. Het gaat hier echter om parttime opvang. Ouders maken zelden fulltime gebruik van formele kinderopvang.

Hoewel steeds meer Nederlanders accepteren dat vrouwen buitenshuis werken, verschilt dit per opleidingsniveau. Op basis van gegevens van de 2010-enquête van de European Social Survey (ESS, 2010) zien we dat meer dan een derde van de Nederlandse mannen (37%) en vrouwen (39%) met een lage opleiding¹ het eens of helemaal eens is met de stelling dat vrouwen bereid moeten zijn om minder te werken omwille van de familie. Onder hoogopgeleide mannen en vrouwen is slechts 22% (mannen) en 19% (vrouwen) het hier mee eens of sterk mee eens. Zulke significante verschillen in opvattingen bestaan niet tussen werknemers en zelfstandigen. Op basis van dezelfde ESS-gegevens blijkt dat 26% van de werknemers het eens of helemaal eens is met bovenstaande stelling. Onder zelfstandigen is dit percentage iets hoger, 32%, maar de verschillen zijn niet significant.

Samenvattend zijn de sociaal-culturele normen in Nederland nog altijd gericht op een anderhalfverdienersmodel. Hierbij werken vrouwen parttime en nemen ze het merendeel van de zorgtaken op zich. Mannen hebben in dit heersende model grote parttime banen of fulltime banen. Arbeid-en-zorgbeleid kan deze verwachtingen bevestigen of uitdagen, en daarmee de *capabilities* van mensen vergroten of beperken. We kijken als eerste naar beleid omtrent kinderopvang.

Kinderopvang

De beschikbaarheid van kinderopvang is aanzienlijk gegroeid in de laatste jaren (Yerkes, 2014). Na een reeks van stimuleringsmaatregelen is in 2005 de Wet Kinderopvang in werking getreden. Was er vroeger een groot tekort aan kinderopvang, tegenwoordig bestaan er geen wachtlijsten meer en kunnen ouders kiezen uit een groot aantal kinderdagverblijven in hun directe woonomgeving (Portegijs

et al., 2014). Volgens gegevens van het CBS (2001-2013; CBS, 2015), is het aantal beschikbare plaatsen in de kinderdagopvang voor 0-3-jarigen (gedurende minimaal vijf aaneengesloten uren per dag) sterk toegenomen in de laatste jaren, in zowel absolute als relatieve termen. Waren er slechts 83.000 plaatsen beschikbaar in 2001 (plek voor 10,2% van de 0-3-jarigen), in 2013 is dat gestegen naar 209.000 plekken. Dat betekent dat er voor 28,8% van de 0-3-jarigen plek beschikbaar is in de dagopvang. Het aantal plekken is echter wel licht gedaald sinds 2012, iets wat mogelijk zal veranderen door de geplande verhoging van de tegemoetkoming in kinderopvangkosten in 2016. De stijging in de beschikbaarheid van de kinderopvang is nog spectaculairder voor de 4-12-jarigen: van 40.000 plekken in 2001 naar 225.000 plekken in 2013. Hier gaat het om de beschikbaarheid van voor-, buiten- en naschoolse opvang voor deze groep. De relatieve stijging (als percentage van het aantal 4-12-jarigen in Nederland) verliep van 2,2% in 2001 naar 12,9% in 2013. In tegenstelling tot de lichte afname in de opvang voor 0-3-jarigen is er (nog) geen sprake van een afname in het aantal beschikbare plaatsen voor 4-12-jarigen.

Door de toename in beschikbare kinderopvang is het theoretisch mogelijk voor alle ouders om gebruik te maken van de kinderopvang, ongeacht opleidingsniveau of status als werknemer of zelfstandige. Gebruik van formele kinderopvang hangt echter sterk samen met de financiering (toegankelijkheid) evenals de kwaliteit en de kosten (vormgeving). Hoewel de kwaliteit van de kinderopvang voor 0-4-jarigen is gestegen in de afgelopen jaren, wordt slechts 12% van de instellingen als 'goed' beoordeeld (Fukkink et al., 2013; Portegijs et al., 2014). In de laatste jaren is in Nederland de kinderopvang ook duurder geworden en is er sinds 2008 sprake van afnemend gebruik (CBS, 2014b; Portegijs et al., 2014). In 2012 maakte 16% van de ouders die in dat jaar hun eerste kind kregen geen gebruik van een kinderdagverblijf terwijl ze dit wel zouden willen. Voor ouders met schoolgaande kinderen is dit 14%. De belangrijkste reden vormen de toegenomen kosten van de opvang. Kwaliteit wordt door slechts een kleine groep ouders genoemd als reden om minder gebruik te maken van kinderopvang (Portegijs et al., 2014).

De toegankelijkheid van kinderopvang is in de afgelopen jaren veelvuldig veranderd. Via de Belastingdienst ontvangen ouders een kinderopvangtoeslag waarin zowel de bijdrage van de overheid als van werkgevers is meegenomen. Ouders krijgen een gedeelte van de daadwerkelijk gemaakte kinderopvangkosten vergoed, gebaseerd op een maximaal uurtarief dat is vastgesteld door de overheid. Dit tarief kan in werkelijkheid hoger liggen. Gebaseerd op het maximale uurtarief kregen ouders die gebruikmaakten van formele kinderopvang (kinderdagverblijf, gastouder of buitenschoolse opvang) in 2008 81% van de kosten vergoed. In 2013 was dit gedaald tot 63%. Huishoudens met hogere inkomens (gezamenlijk inkomen van 118.189 euro of hoger) ontvangen sinds 2013 geen toeslag meer.

De gestegen kosten van de kinderopvang zijn vooral voor minder verdienende ouders een probleem. Uit onderzoek blijkt dat huishoudens met een hoger inkomen meer gebruikmaken van formele kinderopvang dan huishoudens met een lager inkomen (De Vries & Van der Mooren, 2011). De vraag is of dit verschil

komt doordat het makkelijker is voor huishoudens met een hoger inkomen om de kosten op te brengen of dat het komt doordat zij meer uren werken. Beide factoren zullen een rol spelen. Korpi en collega's (2013) laten zien dat voorzieningen zoals kinderopvang vooral de arbeidsparticipatie van middelbaar- en lageropgeleide vrouwen beïnvloedt en minder die van hogeropgeleide vrouwen.

Zelfstandigen komen ook in aanmerking voor de kinderopvangtoeslag, wat de toegankelijkheid vergroot voor deze groep. De kinderopvangtoeslag is echter gebaseerd op daadwerkelijk gewerkte uren. Voor zelfstandigen kan dit variëren per jaar, afhankelijk van hoe goed het gaat met het bedrijf. Dit kan onzekerheid met zich meebrengen, met name onder minder verdienende ZZP'ers. Als het aantal opdrachten tegenvalt, lopen zij het risico dat zij de toeslag moeten terugbetalen (Annink & Den Dulk, 2014). Dit kan ertoe leiden dat zij besluiten geen gebruik te maken van formele kinderopvang.

Flexibele arbeidsarrangementen

Veranderingen in de wet- en regelgeving hebben de beschikbaarheid van flexibele arbeidsarrangementen vergroot in de afgelopen 15 jaar. In 1996 bood de Arbeidstijdenwet de mogelijkheid voor de introductie van flexibele werktijden. De Wet Aanpassing Arbeidsduur (2000) gaf de mogelijkheid aan werknemers om een verzoek in te dienen om hun arbeidsduur te verminderen of uit te breiden. De toegankelijkheid is beperkt tot werknemers die een jaar of langer werkzaam zijn bij een organisatie met tien of meer werknemers. De vermindering van arbeidsduur wordt sterker ondersteund dan de uitbreiding van uren. Cao's kunnen afwijken van deze laatste mogelijkheid. Het Arbeidsvraagpanel laat zien dat bijna de helft van de werkgevers positief staat tegenover parttime werk op alle functieniveaus en dat werkgevers zelden verzoeken om minder te werken afwijzen. Verzoeken om uitbreiding van uren komen daarentegen minder vaak voor en worden ook niet altijd gehonoreerd (Van Echtelt et al., 2015). Tijd- en plaatsonafhankelijk werken wordt verder gestimuleerd met de Wet Modernisering Verlof en Arbeidstijden (2015). In deze nieuwe wet is ook het recht opgenomen om een verzoek in te dienen voor flexibele werktijden en thuiswerken op vergelijkbare wijze als met betrekking tot de aanpassing van de arbeidsduur. Tevens worden de mogelijkheden voor kort- en langdurend zorgverlof uitgebreid (besproken hieronder).

De vormgeving van flexibele arbeidsarrangementen in Nederland (arbeidsduurvermeerdering of -vermindering en de bescherming van de rechten van parttime werkers) betekent potentieel een grote vrijheid om zorgtaken met betaalde arbeid te combineren. In werkelijkheid wordt het recht vooral gebruikt door vrouwen om de werktijd te verminderen. In sectoren waar veel vrouwen werken zien werkgevers de vermindering van werkuren als een persoonlijke beslissing. Ondersteuning voor het uitbreiden van uren als zorgtaken afnemen wordt zelden aangeboden (Keuzenkamp et al., 2009). Parttime werk is dus de voornaamste strategie voor vrouwen om arbeids- en zorgtaken te combineren. Dit betekent dat individuele factoren (zoals gender) en sociaal-culturele factoren (c.q. normen) ervoor

zorgen dat de vrijheid geboden door flexibele arbeidsarrangementen vooral een verworvenheid is van vrouwen.

Naast de wet- en regelgeving kijken we ook naar onderzoek onder de 100 grootste cao's in Nederland over 2014. Hieruit blijkt dat twee derde van de cao's een afspraak bevat waarin aangegeven wordt dat men rekening houdt met de persoonlijke omstandigheden van werknemers met betrekking tot hun werktijden. Bij het merendeel wordt echter wel aangegeven dat als de voorkeur van de werknemer niet overeenkomt met de belangen van de organisatie, het organisatiebelang voorgaat. Slechts in drie cao's is een afspraak opgenomen over zelfroostering, iets wat werknemers de meeste mogelijkheden biedt om werktijden aan te passen aan zorgtaken (De la Croix et al., 2014).

De mate waarin werknemers rapporteren dat zij hun begin- en eindtijden kunnen variëren, vormt een indicator van de daadwerkelijke toegankelijkheid: in 2012 was dit 40% in vergelijking met 36% in 2002 (Vlasbloem et al., 2015). In totaal bevatten 21 cao's afspraken over thuiswerken. Het werkgeverspanel laat zien dat het aandeel organisaties waar thuiswerken mogelijk is tussen 2003 en 2014 is toegenomen tot 38% van de organisaties. Met name werkgevers in de publieke en private dienstverlening bieden deze mogelijkheid. Sinds 2011 is er wel sprake van stagnatie in deze stijgende trend (Van Echtelt et al., 2015). Werknemers rapporteren wat minder vaak dat zij thuiswerken (18% in 2012, in 2002 was dit 13%). Dit heeft er mee te maken dat niet elke functie zich leent voor thuiswerken. Bovendien kunnen leidinggevenden binnen organisaties verschillen in de mate waarin zij thuiswerken daadwerkelijk toestaan (Den Dulk & De Ruijter, 2008; Peters et al., 2010). Mannen maken hier meer gebruik van dan vrouwen en thuiswerken neemt toe met de hoogte van het opleidingsniveau. De belangrijkste reden voor veel werknemers om thuis te werken is om werk af te maken (43%) en in mindere mate de combinatie arbeid en zorg (12%) (Vlasbloem et al., 2015).

Zelfstandigen hebben per definitie de flexibiliteit om hun eigen arbeidstijden in te delen. Het idee dat zelfstandigen meer autonomie en flexibiliteit hebben is ook een veelgenoemde reden voor veel moeders om regulier werk in te ruilen voor een bestaan als ZZP'er (Foley, 2015). De mate van ervaren autonomie onder zelfstandige vrouwen in Nederland is echter niet gelijk. Dit hangt af van factoren zoals de sector waarin zij werkzaam zijn en werkervaring (Annink & Den Dulk, 2012).

Verlofregelingen

Als laatste kijken we naar verlofregelingen, te beginnen met verlof voor de zorg voor kinderen. Onder de huidige wet- en regelgeving hebben werknemers recht op 26 weken onbetaald ouderschapsverlof. Moeders hebben daarnaast recht op 16 weken betaald zwangerschaps- en bevallingsverlof. Vaders hebben recht op twee dagen vaderschapsverlof, wat in 2001 geïntroduceerd werd met de Wet Arbeid en Zorg. Met de invoering van de Wet Modernisering Verlof en Arbeidstijden in 2015 is het vaderschapsverlof uitgebreid met drie extra verlofdagen (onbetaald), afkomstig uit het ouderschapsverlof. De huidige regering is van plan het vaderschapsverlof uit te breiden tot vijf dagen betaald verlof in 2017.

Voor mantelzorgers bestaat de mogelijkheid om zowel kortdurend als langdurend zorgverlof op te nemen. Per twaalf maanden kunnen werknemers tweemaal hun wekelijkse arbeidsduur opnemen voor kortdurend zorgverlof (met 70% doorbetaling van het salaris). Ook mogen zij zesmaal hun wekelijkse arbeidsduur opnemen voor langdurend zorgverlof (onbetaald). De werkgever mag een verzoek voor zorgverlof alleen weigeren als de organisatie onder zulk verlof ernstig zou lijden.

Bij beide vormen van verlof (voor de zorg voor kinderen of mantelzorg) kan de vormgeving een belemmering vormen voor het combineren van arbeid en zorg. Ouderschapsverlof, (een deel van) vaderschapsverlof en langdurig zorgverlof zijn onbetaald. Dit betekent dat niet iedereen het zich kan veroorloven om verlof op te nemen. Cao's kunnen echter een belangrijke aanvulling bieden op bestaande verlofregelingen (Yerkes & Tijdens, 2010). Anno 2014 bieden 15 van de 100 grootse cao's in Nederland gedeeltelijk betaald verlof aan (doorbetaling over niet-gewerkte uren tussen de 25 en 75%). Het merendeel (12) zijn cao's die van toepassing zijn op de overheid en de zorg. Afspraken over vaderschapsverlof in cao's kunnen zowel in negatieve zin afwijken van de wet (12 cao's bieden slechts één dag verlof) of in positieve zin afwijken van de wet (15 cao's bieden langer verlof, meestal vijf dagen; De la Croix et al., 2014). Kortdurende zorgverlofarrangementen bestaan in 69 van de 100 cao's. In 25 hiervan heeft de werknemer recht op 100% doorbetaling van het loon. Langdurige zorgverlofarrangementen komen minder vaak voor (43 van de 100 grootste cao's). In het geval van langdurig zorgverlof zijn de verschillen als het gaat om loondoorbetaling aanzienlijk.

Ondanks de groei in de beschikbaarheid van verlof blijven er ook verschillen in de toegankelijkheid. ZZP'ers en zelfstandig ondernemers die een kind verwachten kunnen aanspraak maken op de Zelfstandig en Zwanger (ZEZ)-regeling. Deze regeling geeft het recht op een uitkering vier tot zes weken voor de uitgerekende bevallingsdatum en tien weken na de bevalling. De hoogte van de uitkering bedraagt maximaal het minimumloon en biedt daarmee niet – zoals bij zwangere werknemers – volledige compensatie van het laatstverdiende loon (Annink & Den Dulk, 2014). Zelfstandigen hebben echter geen toegang tot andere vormen van verlof. Voor zelfstandigen is verlof een minder goed instrument om de combinatie arbeid en zorg te vergemakkelijken. Het opnemen van verlof kan de continuïteit van het bedrijf in gevaar brengen.

Verschillen tussen hoog- en laagopgeleide werknemers zien we vooral bij het opnemen van verlof voor kinderen. Hoogopgeleide moeders nemen vaker ouderschapsverlof op dan lageropgeleide moeders. Veelgenoemde redenen om geen verlof op te nemen terwijl hier wel behoefte aan is, zijn financiële redenen en angst dat het carrièrekansen doet afnemen (De Vries & Van der Moeren, 2011). Het gebruik van kort- en langdurend zorgverlof door mantelzorgers is beperkt (Plantenga & Remery, 2014). Gedetailleerde informatie over verschillen in het gebruik van verlof tussen hoog- en laagopgeleiden is niet beschikbaar.

Conclusie en discussie

In dit artikel hebben we het Nederlandse arbeid-en-zorgbeleid geëvalueerd gelet op de vraag in hoeverre mensen in staat worden gesteld om arbeid en zorg te combineren. Dit hebben we gedaan op basis van de *capability*-benadering. Het toepassen van deze benadering benadrukt de toegang tot, en het recht op arbeid-en-zorgarrangementen evenals de mogelijkheid om gebruik te maken van deze regelingen. We keken in het bijzonder naar de beschikbaarheid, toegankelijkheid en vormgeving van kinderopvang, flexibele arbeidstijden en verlofmogelijkheden, ook met betrekking tot mantelzorg. De mate waarin men hulpbronnen (arbeid-en-zorgbeleid) kan omzetten in *capabilities* wordt mede beïnvloed door individuele factoren. Daarom hebben we waar mogelijk gekeken naar verschillen in gender, opleidingsniveau en werknemersstatus. Daarnaast hebben we aandacht geschonken aan sociaal-culturele factoren (normen) en institutionele factoren (de organisatiecontext en cao-afspraken).

Arbeid-en-zorgbeleid en cao's bieden sommige mensen meer mogelijkheden om arbeid en zorg te combineren dan anderen. De beschikbaarheid en toegankelijkheid van kinderopvang is toegenomen. De vormgeving (toegenomen kosten, suboptimale kwaliteit) leidt echter in sommige gevallen tot verslechterde toegankelijkheid. Zo zijn de gestegen kosten voor de kinderopvang vooral een probleem voor minder verdienende ouders. Daarnaast is er voor ZZP'ers en zelfstandigen minder ondersteuning in vergelijking met werknemers. Dit geldt vooral voor vrouwelijke ZZP'ers, voor wie relatief dure kinderopvang minder toegankelijk is.

De beschikbaarheid, toegankelijkheid en vormgeving van flexibele arbeidsarrangementen zijn in de laatste jaren aanzienlijk verbeterd in Nederland. Door verbeterde wet- en regelgeving, de bescherming van parttime werk en de opkomst van 'het nieuwe werken' hebben steeds meer werknemers de mogelijkheid om flexibel en/of thuis te werken. De mate waarin werknemers hun begin- en eindtijden kunnen variëren laat echter geen sterke stijging zien in de afgelopen jaren. Daarnaast heeft niet iedereen toegang tot thuiswerken. Parttime werk is een veel gebruikte strategie voor vrouwen om arbeid en zorg te combineren. Mannen maken minder gebruik van deze strategie, vooral door heersende normen over de verdeling van arbeids- en zorgtaken. Flexibele arbeidsarrangementen lijken tot nog toe iets wat vooral voor hoogopgeleide professionals beschikbaar is en vooral gebruikt wordt om meer te werken, en in mindere mate voor de combinatie arbeid en zorg. Zelfstandigen hebben over het algemeen meer flexibiliteit en autonomie bij het bepalen van hun werktijden en werkplaats. Dit leidt echter niet altijd tot een betere werk-privébalans. Zelfstandigen verschillen in de mate van autonomie over werktijden en werkplek en maken vaak lange dagen (Annink & Den Dulk, 2012). Flexibiliteit in tijd en plaats stelt mensen wel in staat om betaald werk aan te passen aan zorgtaken maar vermindert niet altijd de ervaren tijdsdruk.

Hoewel de beschikbaarheid en toegankelijkheid van verlof is gegroeid in Nederland sinds de jaren 90, is de vormgeving (duur en betaalbaarheid) van het verlof problematisch. Ouderschapsverlof en langdurig zorgverlof blijven onbetaald en

slechts een klein percentage cao's biedt een gedeeltelijke betaling van het verlof. In tegenstelling tot veel Scandinavische landen, waar vaders in staat worden gesteld om te zorgen door middel van 'daddy quotas', kent Nederland slechts twee dagen betaald verlof voor vaders. Door de bestaande verlofregelingen worden vaders niet in staat gesteld om zorgtaken op zich te nemen. Hierdoor blijven alternatieven voor het anderhalfverdienersmodel beperkt. Door de huidige vormgeving (onbetaalde karakter) van langdurig zorgverlof worden de mogelijkheden voor mantelzorgers ook beperkt. Een participatiesamenleving waarbij meer mensen zorgtaken op zich zullen nemen blijft mede hierdoor moeilijk te realiseren.

Deze bevindingen kunnen belangrijke maatschappelijke en beleidsconsequenties hebben. De verwachting dat mensen zelf verantwoordelijk zijn voor zowel het hebben van een betaalde baan als het verrichten van zorgtaken, kan leiden tot bijvoorbeeld werkdruk, stress en conflicten tussen werk en privé. De mate waarin mensen in staat worden gesteld om betaald werk en zorgtaken te combineren, zijn van invloed op hun fysieke en psychische welzijn (Baxter et al., 2007; Kelly et al., 2011). Daarnaast neemt sociale ongelijkheid toe de laatste jaren in Nederland (Vrooman et al., 2014). Beleid gericht op het verkleinen van genderverschillen in het combineren van arbeids- en zorgtaken, kan tevens leiden tot een vergroting van deze klasseverschillen (Korpi et al., 2013). Ook bestaan er soms grote verschillen tussen werknemers en zelfstandigen. Dit kan leiden tot een verdere vergroting van sociale ongelijkheid. Sociale ongelijkheid als gevolg van het combineren van arbeid en zorg kan vervolgens leiden, onder andere, tot een verminderde kwaliteit van leven. Het huidige kabinet richt zich op een participatiesamenleving. Dit veronderstelt dat mannen en vrouwen, hoog- en laagopgeleiden, werknemers en zelfstandigen én betaalde arbeid én zorgtaken verrichten. Het huidige arbeid-en-zorgbeleid biedt mensen echter onvoldoende *capabilities* om dit te doen. Om mensen beter in staat te stellen om arbeid en zorg te combineren, zijn meerdere beleidsveranderingen nodig. Bijvoorbeeld door beleid te ontwikkelen dat beter inspelt op de diversiteit in de samenleving.

Onze bevindingen laten zien dat ondanks verschuivingen in opvattingen ten aanzien van arbeid en zorg en veranderingen in het arbeid-en-zorgbeleid, verschillende groepen mensen in de samenleving onvoldoende *alternatieven* hebben om arbeid en zorg te combineren. Beleid dat deze groepen meer alternatieven biedt, vergroot de kans dat mensen arbeid en zorg kunnen combineren. Met betrekking tot gender bijvoorbeeld, is een grote parttime baan of fulltime werken geen reële optie voor vrouwen. Voor mannen blijft een groter aandeel in de zorg irreëel. Door betaald vaderschapsverlof aanzienlijk uit te breiden of een 'daddy quota' aan te bieden, kan het beleid de heersende normen rondom de genderverdeling van arbeid en zorgtaken uitdagen. Meer betaald verlof voor vaders laat in andere landen zien dat beleid normen kan doorbreken. Dit leidt tot meer betrokkenheid van vaders bij de zorg voor kinderen (Haas & Rostgaard, 2011; Tanaka & Waldfogel, 2007). Voor minder verdienende ouders en mantelzorgers is het minder financieel haalbaar om verlof op te nemen. Zij hebben bovendien vaak minder toegang tot flexibele arbeidsarrangementen. Betaald ouderschapsverlof en langdurig zorg-

verlof zouden de alternatieven rondom het combineren van arbeid en zorg voor deze groep vergroten.

Om flexibele arbeidsarrangementen een succes te laten zijn, moeten opvattingen rondom de ideale werknemer doorbroken worden. Tevens moet het gebruik van flexibele arrangementen niet ten koste gaan van loopbaankansen als mensen flexibiliteit inzetten voor zorgtaken op bepaalde momenten tijdens hun levensloop. Hierin ligt niet alleen een belangrijke taak voor de overheid, maar ook voor de werkgever. Hoewel er in veel organisaties begrip bestaat voor de combinatie arbeid en zorg, staat de fulltime beschikbare mannelijke werknemer vaak nog model voor de ideale medewerker. Tijd- en loopbaaneisen blijven gebaseerd op dit model. Deze eisen botsen met het zoeken naar een goede afstemming tussen werk en zorgtaken en het gebruik van arbeid-en-zorgbeleid. Wanneer een aanwezigheidscultuur blijft bestaan waarin zichtbaarheid en lange dagen indicatoren zijn voor inzet en betrokkenheid, worden werknemers gedwongen om een afweging te maken tussen loopbaankansen en het opnemen van verlof en flexibele arbeidsarrangementen. Om ervoor te zorgen dat een combinatie van carrièremogelijkheden en zorgtaken tot de mogelijkheden behoort, is in veel gevallen een cultuurverandering noodzakelijk.

Zelfstandigen hebben minder *capabilities* om arbeid en zorg te combineren dan werknemers. Vooral voor minderverdienende ZZP'ers geldt dat kinderopvang relatief duur en dus minder toegankelijk is. Voor deze groep is verlof – zowel ouderschapsverlof als zorgverlof – ook minder geschikt. Onderzoek laat daarnaast zien dat veel vrouwelijke ZZP'ers parttime werken. Ze kiezen er niet voor om hun bedrijf uit te breiden, onder andere vanwege de combinatie arbeid en zorg (Annink & Den Dulk, 2014). Arbeid-en-zorgbeleid dat aandacht heeft voor de diverse kaders waarin burgers keuzes maken om arbeid en zorg te combineren vergroot de *capabilities* van mensen om arbeid en zorg op een duurzame wijze te combineren.

Noot

- 1 Laagopgeleid bestaat uit mensen met als hoogst voltooid opleiding alleen basisonderwijs (wel of niet afgerond) en LBO, VBO, LEAO, LTS ambachtsschool, huishoudschool, LHNO en VM. Hoogopgeleid bestaat uit mensen met als hoogst voltooid opleiding WO (wel of niet afgerond).

Literatuur

- Aboim, S. (2010). Gender cultures and the division of labour in contemporary Europe: a cross-national perspective. *The Sociological Review*, 58(2), 171-196.
- Annink, A., Dulk, L. den & Steijn, B. (2015). Work-family state support for the self-employed across Europe. *Journal of Entrepreneurship and Public Policy*, 4(2), 187-208.
- Annink, A. & Dulk, L. den (2014). *De positie van vrouwelijke ZZP'ers in Nederland*. State of the art paper. Rotterdam: Erasmus Universiteit Rotterdam.

- Annink, A. & Dulk, L. den (2012). Autonomy: the panacea for self-employed women's work-life balance? *Community, Work & Family*, 15(4), 1-20.
- Baxter, J., Gray, M., Alexander, M., Strazdins, L. & Bittman, M. (2007). *Mothers and fathers with young children: Paid employment, caring and wellbeing*. Australian Department of Families, Community Services and Indigenous Affairs: Canberra, Australia.
- Been, W., Dulk, L. den & Lippe, T. van der (2015). Dutch top managers and work-life arrangements in times of economic crisis. *Community, Work and Family*. Online early version, DOI:10.1080/13668803.2015.1013019.
- Bianchi, S., Milkie, M. Sayer, L. & Robinson, J. (2000). Is Anyone Doing the Housework? Trends in the Gender Division of Household Labor. *Social Forces* 79(1), 191-228.
- Brandt, M., Haberkern, K. & Szydlik, M. (2009). Intergenerational Help and Care in Europe. *European Sociological Review*, 25(5), 585-601.
- CBS (2015). CBS Statline. Centraal Bureau voor de Statistiek (Statistics Netherlands).
- CBS (2014a). CBS Statline. Centraal Bureau voor de Statistiek (Statistics Netherlands).
- CBS (2014b). *Minder kinderen naar kinderdagverblijven*. Webmagazine, 18 februari 2014. www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/dossiers/jongeren/publicaties/artikelen/archief/2014/2014-4024-wm.htm
- Croix, J. de la, Houtkoop, A., Jurger-van Hoorn, E.C., Machiels-van Es, A.J., Smits, W. & Wiggel, G. (2014). *Arbeid en (mantel)zorg 2014*. CAO onderzoek 2014. Den Haag: SZW.
- Crompton, R. (2006). *Employment and the family: the reconfiguration of work and family life in contemporary societies*. Cambridge; New York: Cambridge University Press.
- Dulk, L. den, Peper, B., Cernigoi-Sadar, N., Lewis, S., Smithson, J. & Doorne-Huiskes, A. van (2011). Work, family and managerial attitudes and practices in the European Workplace: comparing Dutch, British and Slovenian financial sector managers. *Social Politics*, 18(2), 300-329.
- Dulk, L. den & Ruijter, J. de (2008). Explaining managerial attitudes towards the use of work-life policies in the United Kingdom and the Netherlands. *International Journal of Human Resource Management*, 19(7), 1224-1238.
- Echtelt, P. van, Schellingenhout, R. & Voogd-Hamelink, M. de (2015). *Vraag naar arbeid 2015*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- ESS Round 5: European Social Survey Round 5 Data (2010). Data file edition 3.2. Norwegian Social Science Data Services, Norway – Data Archive and distributor of ESS data.
- Fahlén, S. (2014). Does gender matter? Policies, norms and the gender gap in work-to-home and home-to-work conflict across Europe. *Community, Work & Family*, 17(4), 1-21.
- Foley, M. (2015). *Self-Employment after Motherhood: A Temporary Solution or Permanent Shift?* Paper presented at the 6th International Community, Work & Family conference, Malmö, Sweden, 19-22 May.
- Fox, E., Pascall, G. & Warren, T. (2009). Work-family policies, participation, and practices: fathers and childcare in Europe. *Community, Work & Family*, 12(3), 313-326.
- Fukkink, R.G., Deynoot-Schaub, M. J. J. G., Helmerhorst, K.O.W., Bollen, I. & Riksen-Walraven, J.M.A. (2013). *Pedagogische kwaliteit van de kinderopvang voor 0- tot 4-jarigen in Nederlandse kinderdagverblijven in 2012*. Amsterdam/Nijmegen: Nederlands Consortium Kinderopvang Onderzoek.
- Goldstein, J.R., Kreyenfeld, M., Jasilioniene, A. & Örsal, D.K. (2013). Fertility Reactions to the 'Great Recession' in Europe: Recent Evidence from Order-Specific Data. *Demographic Research*, 29(4), 85-104.

- Gornick, J. & Meyers, M. (2004). Welfare Regimes in Relation to Paid Work and Care. In J. Zollinger Giele & E. Holst (Eds.), *Changing Life Patterns in Western Industrialised Societies*. Amsterdam: Elsevier Science Press.
- Grunow, D., Schulz, F., Blossfeld, H. (2012). What determines change in the division of housework over the course of marriage? *International Sociology*, 27(3), 289-307.
- Haas, L. & O'Brien, M. (2010). New Observations on How Fathers Work and Care: Introduction to the Special Issue – Men, Work and Parenting – Part I. *Fathering: A Journal of Theory, Research, and Practice about Men as Fathers*, 8(3), 271-275.
- Haas, L. & Rostgaard, T. (2011). Fathers' rights to paid parental leave in the Nordic countries: consequences for the gendered division of leave. *Community, Work & Family*, 14(2), 177-195.
- Hegewisch, A. & Gornick, J.C. (2011). The impact of work-family policies on women's employment: a review of research from OECD countries. *Community, Work & Family*, 14(2), 119-138.
- Hobson, B. (Ed.) (2014). *Worklife Balance. The Agency and Capabilities Gap*. Oxford: Oxford University Press.
- Hobson, S., Fahlén, S. & Takács (2011). Agency and capabilities to achieve a work-life balance: A comparison of Sweden and Hungary. *Social Politics*, 18(2), 168-198.
- Hobson, B. & Fahlén, S. (2009). Competing Scenarios for European Fathers: Applying Sen's Capabilities and Agency Framework to Work-Family Balance. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 624(1), 214-233.
- Kelly, E.L., Moen, P. & Tranby, E. (2011). Changing Workplaces to Reduce Work-Family Conflict: Schedule Control in a White-Collar Organization. *American Sociological Review*, 76(2), 265-290.
- Klink, J. J. van der, Bültmann, U., Brouwer, S., Burdorf, A., Schaufeli, W.B., Zijlstra, F.R.H. & Wilt, G.J. van der (2011). Duurzame inzetbaarheid bij oudere werknemers, werk als waarde. *Gedrag & Organisatie*, 24(4), 342-356.
- Korpi, W., Ferrarini, T. & Englund, S. (2013). Women's Opportunities under Different Family Policy Constellations: Gender, Class, and Inequality Tradeoffs in Western Countries Re-examined. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, 20(1), 1-40.
- Kremer, M. (2006). *How Welfare States Care: Culture, Gender and parenting in Europe*. Amsterdam: Amsterdam University Press.
- Lewis, J. (2006). Men, women, work, care and policies. *Journal of European Social Policy*, 16(4), 387-392.
- Luijn, H. van & Keuzenkamp, S. (2004). *Werkt verlof? Het gebruik van regelingen voor verlof en aanpassing van de arbeidsduur*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- MacEachen, E., Polzer, J. & Clarke, J. (2008). 'You are free to set your own hours': Governing worker productivity and health through flexibility and resilience. *Social Science and Medicine*, 66, 1019-1033.
- Merens, A. & Brakel, M. van den (2014). *Emancipatiemonitor 2014*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau/Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Misra, J., Budig, M. & Boeckmann, I. (2011). Work-family policies and the effects of children on women's employment hours and wages. *Community, Work & Family*, 14(2), 139-157.
- Neilson, J. & Stanfors, M. (2014). It's About Time! Gender, Parenthood, and Household Divisions of Labor Under Different Welfare Regimes. *Journal of Family Issues* 35(8), 1066-1088.

- Nieuwenhuis, R., Need, A. & Kolk, H. van der (2012). Institutional and Demographic Explanations of Women's Employment in 18 OECD Countries, 1975-1999. *Journal of Marriage and Family*, 74(3), 614-630.
- O'Brien, M. & Haas, L. (2010). New Observations on How Fathers Work and Care: Introduction to the Special Issue – Men, Work and Parenting – Part I. *Fathering: A Journal of Theory, Research, and Practice about Men as Fathers*, 8(3), 271-275.
- Ollier-Malaterre, A. (2009). Organizational work-life initiatives: context matters. France compared to the UK and the US. *Community, Work & Family*, 12(2), 159-178.
- Oudijk, D., Boer, A. de, Woittiez, I., Timmermans, J. & Klerk, M. de (2010). *Mantelzorg uit de doeken*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Peper, B., Doorne-Huiskes, A. van & Dulk, L. den (2009). Work-family policies in a contradictory culture: a Dutch financial sector corporation. In: S. Lewis, J. Brannen & A. Nilssen (Eds.) *Work, Family and Organisations in Transition: a European Perspective*. Policy Press.
- Peters, P., Dulk, L. den & Lippe, T. van der (2009). The effects of time-spatial flexibility and new working conditions on employees' work-life balance: the Dutch case. *Community, Work & Family*, 12(3), 279-297.
- Peters, P., Dulk, L. den & Ruijter, J. de (2010). May I work from home? Views of the employment relationship reflected in line managers' telework attitudes in six financial-sector organizations. *Equality, Diversity and Inclusion*, 29(5), 517-531.
- Plantenga, J. & Remery, C. (2014). *Literatuurstudie Mannen, zorg en werk*. Utrecht: Universiteit Utrecht.
- Portegijs, W., Cloin, M. & Merens, A. (2014). *Krimp in de kinderopvang. Ouders over kinderopvang en werk*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Raven, J., Achterberg, P., Veen, R. van der & Yerkes, M.A. (2011). An Institutional Embeddedness of Welfare Opinions? The Link between Public Opinion and Social Policy in the Netherlands (1970-2004). *Journal of Social Policy*, 40, 369-386.
- Robeyns, I. (2005). The Capability Approach: a theoretical survey. *Journal of Human Development*, 6(1), 93-117.
- Schieman, S., Milkie, M. & Glavin, P. (2009). When Work Interferes with Life: The Social Distribution of Work-Nonwork Interference and the Influence of Work-Related Demands and Resources. *American Sociological Review*, 74(6), 966-987.
- Sen, A. (1992). *Inequality Reexamined*. Cambridge, Mass: Harvard University Press.
- Smulders, P., Kraan, K. & Pot, F. (2011). Telewerkers vormen een elite. *Economisch Statistische Berichten*, 96(4616), 493-495.
- Takahashi, M., Kamano, S., Matsuda, T., Onode, S. & Yoshizumi, K. (2014). Worklife balance in Japan: new policies, old practices. In B. Hobson (Ed.), *Worklife Balance. The Agency and Capabilities Gap*. Oxford: Oxford University Press (pp. 92-125).
- Tanaka, S. & Waldfogel, J. (2007). Effects of parental leave and work hours on fathers' involvement with their babies. *Community, Work & Family*, 10(4), 409-426.
- Thompson, C.A., Beauvais, L.L. & Lyness, K.S. (1999). When work-family benefits are not enough: The influence of work-family culture on benefit utilization, organizational attachment, and work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 54, 392-415.
- Visser, J. (2002). The first part-time economy in the world: a model to be followed? *Journal of European Social Policy*, 12(1), 23-42.
- Vlasblom, J.D., Echtelt, P. van & Voogd-Hamelink, M. de (2015). *Aanbod van arbeid 2014, Arbeidsdeelname, flexibilisering en duurzame inzetbaarheid*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Vries, J. de & Mooren, F. van der (2011). Inkomen en de combinatie Arbeid en Zorg. *Sociaaleconomische Trends*, 2011(1), 45-55.

- Vrooman, C., Gijsberts, M. & Boelhouwer, J. (2014). *Vershil in Nederland. Sociaal en Cultureel Rapport 2014*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Wel, F. van & Knijn, T. (2006). Transitional phase or a new balance? Working and caring by mothers with young children in the Netherlands. *Journal of Family Issues* 27(5), 633-651.
- Yerkes, M.A. (2014). Collective Protection for New Social Risks: Childcare and the Dutch Welfare State. *Journal of Social Policy*, 43(04), 811-828.
- Yerkes, M.A. & Tijdens, K. (2010). Social risk protection in collective agreements: Evidence from the Netherlands. *European Journal of Industrial Relations*, 16(4), 369-383.