

De combinatie van betaalde arbeid en zorg in Europa: institutes, regelingen en verzorgingsstaten

*Ivy Koopmans
en Joop Schippers*

Ivy Koopmans is als onderzoeker verbonden aan de Utrecht School of Economics van de Universiteit Utrecht.

Joop Schippers is hoogleraar Arbeids- en Emancipatie-economie aan de Universiteit Utrecht en tevens is hij als programmahoogleraar verbonden aan de Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarkt-onderzoek (OSA).

Adres: Utrecht School of Economics, Vredenburg 138,
3511 BG Utrecht, I.Koopmans@econ.uu.nl

Samenvatting

In dit artikel wordt voor de Europese landen (de EU-15) de instituties en regelingen in kaart gebracht die een betere combinatie arbeid en zorg mogelijk moeten maken. Deze instituties en regelingen hebben betrekking op tijd (flexibele werktijden en verlofregelingen), geld (belastingssystemen) en voorzieningen (voorzieningen voor kinderopvang). Voor een eerlijker verdeling van arbeid- en zorgtaken blijkt het nodig dat er goede nationale regelingen bestaan voor kinderopvang, ouderschapsverlof, levensloopregelingen, het recht op parttime werk etcetera. Deze regelingen zijn vooral van belang bij het zetten van de eerste stappen op weg naar een rechtvaardiger verdeling: mannen zullen binnenshuis meer taken op zich kunnen nemen, vrouwen zullen hierdoor meer buitenshuis kunnen gaan werken.

1 Inleiding

In dit artikel analyseren we de arbeid- en zorgarrangementen in de landen van de Europese Unie.¹ We kijken daarbij naar de arrangementen die de combinatie van betaalde arbeid en zorg ondersteunen, vooral op het punt van de zorg voor kinderen. Het

gaat daarbij zowel om arrangementen die gericht zijn op het vergroten van de arbeidsparticipatie (zoals kinderopvang en belastingfaciliteiten) als om arrangementen die zorgparticipatie mogelijk maken (verlof, deeltijdwerk en flexibele arbeidstijden). Het doel van het artikel is het in kaart brengen van de overeenkomsten en verschillen tussen de lidstaten van de Europese Unie, waarbij de vraag aan de orde komt in hoeverre de regimetheorie van Esping-Andersen en zijn typologie van de verzorgingsstaatregimes deze verschillen en overeenkomsten kunnen verklaren.

Arbeid- en zorgarrangementen kunnen in drie categorieën worden onderverdeeld: tijd, geld en diensten (Bettio en Plantenga 2004; EC 1998). In dit artikel komen in de paragrafen 2 en 3 achtereenvolgens flexibele arbeidstijden en verlofregelingen als onderdeel van de tijdarrangementen aan bod. In paragraaf 4 bespreken we belastingfaciliteiten en financiële regelingen als onderdeel van de categorie geld en in paragraaf 5 de kinderopvang als deel van de diensten. Alleen de wetgeving op nationaal niveau (macroniveau) komt aan de orde. Bepalingen en arrangementen op mesoniveau (werkgevers) of microniveau (gezinnen of individu)

blijven hier buiten beschouwing (maar zie voor het microniveau het volgende artikel).

Onze analyse van de regelingen is voornamelijk beschrijvend van aard. De informatie is ook niet altijd volledig. Dit hangt niet alleen samen met de (on)beschikbaarheid van de empirische gegevens en de internationale vergelijkbaarheid, maar ook met de heterogeniteit van de verschillende institutionele arrangementen. Zo is het wel mogelijk de belangrijkste onderdelen van de verlofregelingen in de verschillende Europese landen te beschrijven, maar een nauwkeurige analyse van de kinderopvangfaciliteiten per land is, vanwege de diversiteit van de regelingen, een brug te ver.

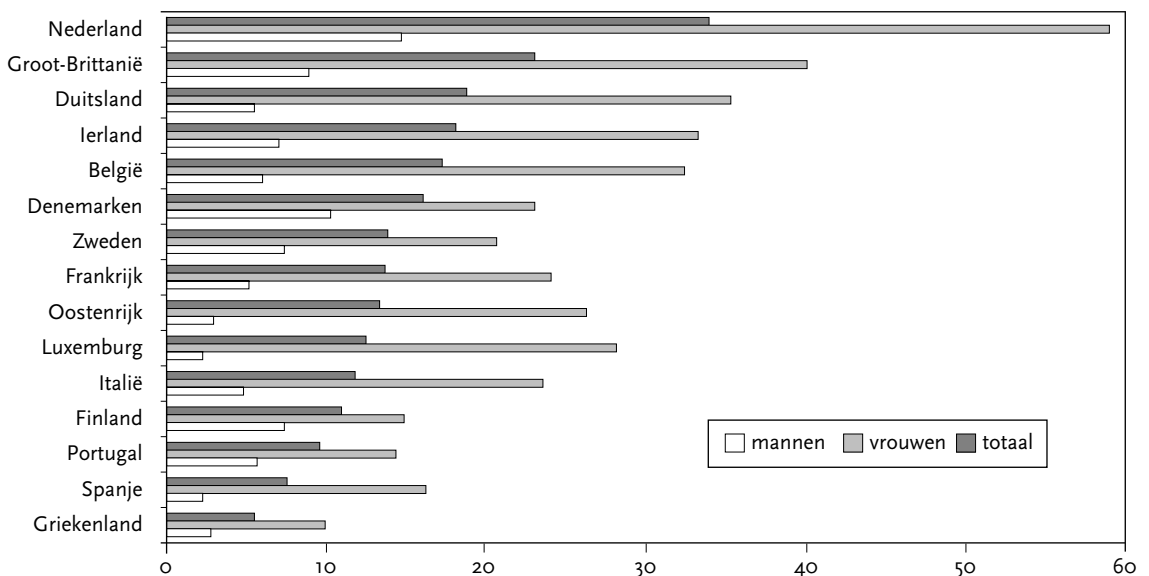
In de discussie over verzorgingsstaten en de combinatie van betaalde arbeid en zorg speelt het werk van Esping-Andersen een belangrijke rol. In paragraaf 6 analyseren we in hoeverre de bestaande arbeid- en zorgarrangementen in de EU-15 nog aansluiten bij de typologie van Esping-Andersen. In zijn boek *Social Foundations of Postindustrial Economies* (1999) heeft hij een analyse gegeven van de mate waarin verzorgingsstaten 'familialisatie'- of 'de-familialisatie' hebben nagestreefd. In het geval van familialisatie worden de zorgtaken bij het gezin (de vrouw) gelegd en de positie van de mannelijke

kostwinner versterkt. De zorgparticipatie van vaders wordt derhalve in dergelijke staten nauwelijks gestimuleerd. In het geval van 'defamilialisatie' geldt het tegenovergestelde. De vraag is nu of deze typologie nog in overeenstemming is met de empirische ontwikkelingen. Als mocht blijken dat de EU-landen wat betreft arbeid- en zorgarrangementen naar elkaar toegroeien, heeft dat niet alleen gevolgen voor de typologie maar ook voor het Europees beleid en voor de mogelijkheden van Europese landen om van elkaar te leren. In de conclusie van dit artikel komen we op deze kwestie terug.

2 Flexibele arbeidstijden

Bij de schets van regelingen in de diverse landen moet in het achterhoofd worden gehouden dat flexibele arbeidstijden niet altijd tot doel hebben om de combinatie van betaalde arbeid en zorg te bevorderen. Zowel werknemers als werkgevers kunnen andere redenen hebben om hiervan gebruik te maken. Flexibele arbeidstijden kunnen het combineren zelfs bemoeilijken. In gezinnen waar beide ouders verschillende werkroosters hebben, is het vaak juist lastig om flexibele arbeidstijden te combineren met kinderopvangvoorzieningen of schooltijden.

Figuur 1 Deeltijd, totaal, vrouwen en mannen, 2002



Bron: OECD Labour market statistics, online

Deeltijdarbeid

Figuur 1 geeft het aandeel van deeltijdarbeid in de werkgelegenheid weer, zowel voor het totaal als voor mannen en vrouwen afzonderlijk.² Het hoogste percentage wordt gevonden in Nederland: meer dan 30% werkt in 2002 in deeltijd. Goede tweede is Groot-Brittannië waar 23% van de bevolking parttime werkt. In de Zuid-Europese landen (Griekenland, Portugal en Spanje) zijn de percentages voor deeltijdarbeid veel lager: minder dan 10%. In alle Europese landen blijkt deeltijdarbeid vooral een vrouwenaangelegenheid. Ook hier scoren Nederland en Groot-Brittannië hoog; respectievelijk 58,8% en 40,1% van de vrouwen werkt minder dan 30 uur per week.

Flexibele arbeidstijden

De mogelijkheden voor flexibele arbeidstijden bestaan uit een gecompriëerde werkdag of werkweek, flexibele begin- en eindtijden, telewerken en thuiswerken. Kenmerkend voor een gecompriëerde werkdag of werkweek is dat het aantal werkuren op een dag hoger is, terwijl er minder dagen in de week worden gewerkt. Een bekend voorbeeld hiervan is de werkweek van vier dagen waarbij de werknemer negen uur per dag werkt. Bij de flexibele begin- en eindtijden (ook wel aangeduid als flexitime of glijdende arbeidstijden) kan de begin- en de eindtijd van de werkdag verschillen. Telewerk maakt

het mogelijk dat een werknemer vanuit huis werkt.

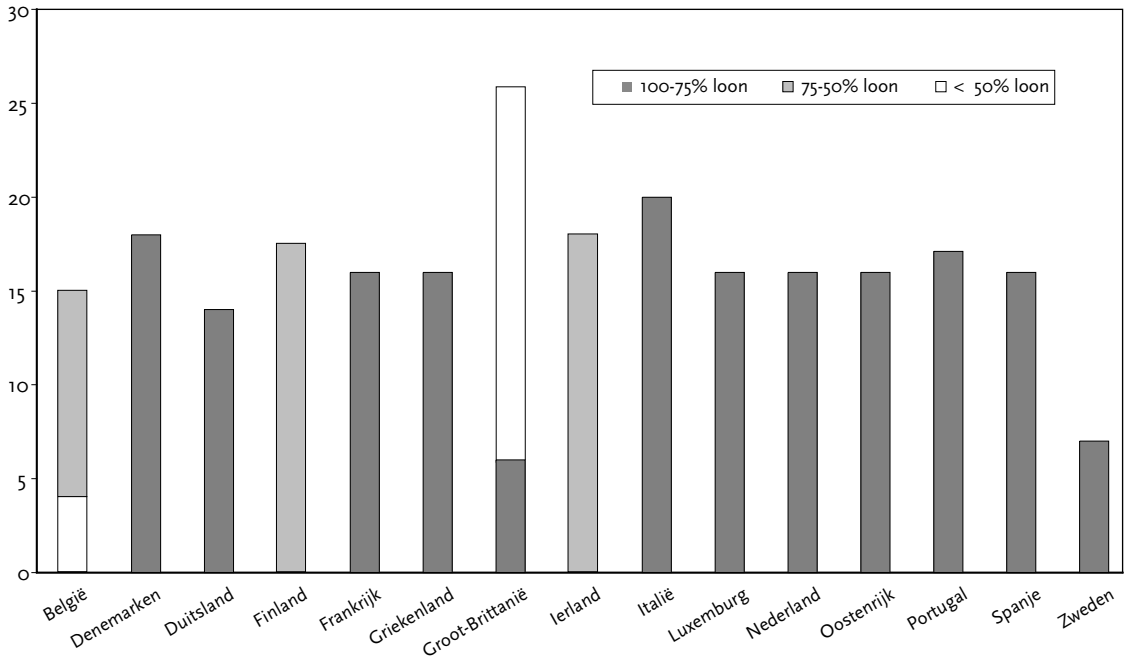
Het maken van een internationale vergelijking is moeilijk, omdat er geen of slechts in beperkte mate statistische gegevens voorhanden zijn. Bovendien wordt er lang niet in alle cijfers een onderscheid gemaakt tussen mannen en vrouwen. Tabel 1, gebaseerd op de tweede en derde European Survey on Working Conditions (European Foundation 1997 en 2001),³ geeft aan dat er op het punt van de glijdende arbeidstijden niet veel variatie bestaat. Gemiddeld maakt 25% van de werknemers hiervan gebruik. Nederland kent de meeste werknemers met glijdende arbeidstijden (35,8%), gevolgd door Duitsland (33,2%), Zweden (32,3%) en het Groot-Brittannië (31,8%). Telewerken gedurende de volledige werkweek komt in de Europese Unie slechts voor bij 1% van de werkende bevolking. Incidenteel telewerken komt vaker voor (5% van de werknemers). Zoals blijkt uit tabel 1 zijn er verschillen tussen de landen, waarbij Groot-Brittannië het hoogste aantal mensen (10%) kent dat ten minste een kwart van de tijd telewerkt (European Foundation 2001). Thuiswerken is ook nog niet wijd verspreid: 4,9% van de vrouwelijke en mannelijke werknemers in de Europese Unie gaf in 1992 aan dat ze regelmatig vanuit huis werkten. In 1997 was dit cijfer gedaald naar 4,4% (Eurostat 1993 en 1998, zie ook Evans 2001).

Tabel 1 Flexibele arbeidstijden

| | Werknemers met glijdende arbeidstijden in %, 1995/96 | Telewerken voor ten minste een kwart van de tijd in %, 2000 | Telewerken gedurende de volledige werkweek in %, 2000 |
|------------------|--|---|---|
| België | 26,2 | 6 | 2 |
| Denemarken | 24,9 | 6 | 1 |
| Duitsland | 33,2 | 4 | 0 |
| Finland | 22,3 | 8 | 1 |
| Frankrijk | 25,6 | 4 | 2 |
| Groot-Brittannië | 31,8 | 10 | 2 |
| Griekenland | 22,7 | 2 | 1 |
| Ierland | 19,4 | 4 | 1 |
| Italië | 19,2 | 2 | 0 |
| Luxemburg | 18,0 | 9 | 3 |
| Nederland | 35,8 | 7 | 1 |
| Oostenrijk | 22,3 | 6 | 3 |
| Portugal | 19,1 | 2 | 1 |
| Spanje | 20,4 | 4 | 3 |
| Zweden | 32,3 | 5 | 1 |
| EU | n.v.t. | 5 | 1 |

Bron: European Foundation 1997 & 2001; Evans 2001

Figuur 2 Wettelijk zwangerschapsverlof, 2001-2002 Duur en betaling



Bron: Missoc 2001 & 2004. Zie voor een uitgebreide beschrijving van de zwangerschapsverlofregelingen in de verschillende landen: Koopmans & Schippers 2004.

3 Verlofregelingen

Drie verschillende vormen van verlof komen in deze paragraaf aan bod: zwangerschapsverlof, kraamverlof en ouderschapsverlof. Zwangerschapsverlof is de term die wordt gebruikt voor het verlof rond de geboorte van het kind. Dit verlof is specifiek bedoeld voor (werkende) vrouwen. Kraamverlof is daarentegen voor vaders die verlof willen opnemen rond de geboorte van hun kind. Ouderschapsverlof geeft beide ouders recht op verlof gedurende een bepaalde periode na het zwangerschapsverlof. Hoewel zwangerschapsverlof strikt genomen alleen voor vrouwen is, maakt het in sommige landen (vooral de Scandinavische landen) deel uit van het ouderschapsverlof en kunnen ook mannen er een beroep op doen. In de beschrijving richten we ons vooral op de wettelijke bepalingen in de EU-landen. De duur en de betaling van het verlof staan centraal. De informatie heeft – vanwege de vergelijkbaarheid – in principe betrekking op de situatie in 2001. Als er sinds 2001 echter grote veranderingen zijn opgetreden in de wetgeving, dan hebben we die ook in beschouwing genomen.

Zwangerschapsverlof

In 1992 heeft de Raad van de Europese Gemeenschap de Richtlijn met betrekking tot Zwangerschapsverlof (92/85/EEC) aangenomen. Hierin is bepaald dat alle werkende vrouwen de mogelijkheid moeten krijgen om veertien weken verlof op te nemen, zij het niet met volledige doorbetaling van salaris. In plaats daarvan dienen werkneemsters een uitkering te ontvangen die de omvang heeft van een ziekte-uitkering. Figuur 2 geeft een overzicht van het wettelijke zwangerschapsverlof. Alle landen van de EU-15 hebben nu een zwangerschapsverlof van ten minste veertien weken. Duitsland kent de kortste periode, namelijk veertien weken, vrouwen in Italië mogen daarentegen het langste thuis blijven (twee maanden voorafgaand aan de bevalling en drie maanden erna). In Zweden is het zwangerschapsverlof relatief kort (vijftig dagen), maar is het onderdeel van het langer durende ouderschapsverlof.

De betaling van het verlof verschilt per land. De uitkering begint meestal tussen de acht en zes weken voor de uitgerekende geboortedatum en eindigt zes tot acht weken na de geboorte. In een aantal

landen (Duitsland, Frankrijk, Griekenland, Luxemburg, Nederland, Oostenrijk, Portugal en Spanje) bedraagt de uitkering 100% van het laatstverdiende loon. In de meeste landen zijn deze uitkeringen gebonden aan maximumgrenzen, deze grenzen zijn echter in de berekening buiten beschouwing gelaten. In België en Groot-Brittannië wordt de uitkering verlaagd na een aantal weken; in België bedraagt de zwangerschapsverlofuitkering gedurende de eerste maand 82% van het laatstverdiende loon, en gedurende de rest van de periode 75%. In Groot-Brittannië bedraagt de uitkering gedurende de eerste zes weken 90% van het laatstverdiende

loon, voor de overige 20 weken wordt een 'flat-rate'-uitkering toegekend van € 142 per week.

Kraamverlof

Recentelijk hebben veel landen de mogelijkheid van kraamverlof gecreëerd, zodat ook vaders (of partners) verlof kunnen opnemen rondom de geboorte van hun kind. Een wettelijk vastgesteld recht op kraamverlof komt voor in België, Denemarken, Finland, Frankrijk, Groot-Brittannië, Nederland, Portugal, Spanje en Zweden. In Finland hebben vaders recht op een verlof van achttien dagen, in Frankrijk is dit elf dagen, in Portugal vijf

Tabel 2 Wettelijk kraamverlof in de Europese Unie, 2001-2002

| | Duur | Betaling |
|-------------------------|---|---|
| België | 10 dagen (werknemers in het bedrijfsleven) en bepaalde werknemers (zoals niet-ambtenaren) in de publieke sector | De werkgever betaalt de eerste drie dagen van het verlof 100% van het laatstverdiende loon. De resterende 7 dagen worden bekostigd door het Riziv en bestaat uit 82% van het laatstverdiende loon met een maximum (deze nieuwe regel is van kracht geworden op 1 juli 2002) |
| Denemarken | 4 dagen (publieke sector) 10 dagen | 100% van het laatstverdiende loon. 90% van het laatstverdiende loon met een maximum van € 430 per week |
| Duitsland | - | - |
| Finland | 18 werkdagen ^a (met inbegrip van zaterdag) | Ongeveer 60% van het salaris van de werknemer met een minimum van € 10,09 per dag |
| Frankrijk | 14 dagen ^b | 100% van het brutosalair met een maximum |
| Griekenland | - | - |
| Groot-Brittannië | 14 dagen | Vast bedrag £ 100 (€ 143) per week |
| Ierland | - | - |
| Italië | - | - |
| Luxemburg | - | - |
| Nederland ^c | 2 dagen | 100% van het laatstverdiende loon |
| Oostenrijk ^d | - | - |
| Portugal | 5 dagen | 100% van het gemiddelde dagloon |
| Spanje | 2 dagen ^e | 100% van het laatstverdiende loon |
| Zweden | 10 | 80% van 'qualifying income' |

Noten:

- De duur van het kraamverlof kan worden verlengd met 1-12 werkdagen als de vader de laatste twaalf dagen van het ouderschapsverlof opneemt. Deze verlenging moet worden opgenomen direct aansluitend op het ouderschapsverlof.
- 11 dagen moeten worden opgenomen gedurende de vier maanden na de geboorte en drie dagen moeten worden opgenomen direct na de geboorte.
- Van het recht op verlof, de betaling en de duur mag worden afgeweken bij CAO of een besluit van de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging (driekwart-dwingend recht).
- Het wettelijke recht op kraamverlof is niet vastgelegd, maar collectieve arrangementen bieden in de meeste gevallen een recht op tien dagen volledig betaald verlof na de geboorte van het kind.
- De laatste vier weken van het zwangerschapsverlof kunnen door de vader worden opgenomen als de moeder dit recht overdraagt.

Bronnen: Missoc 2001 & 2004

dagen en in Spanje twee dagen. Belgische werknemers in het bedrijfsleven hebben recht op tien dagen en vier dagen als zij werkzaam zijn in de publieke sector. Nederland heeft een kraamverlof van twee dagen. Zoals blijkt uit tabel 2 zijn in de meeste landen de uitkeringen gekoppeld aan het laatstverdiende loon, met uitzondering van Groot-Brittannië waar de uitkeringen 'flat-rate' zijn.

Ouderschapsverlof

In juni 1996 trad de Europese Richtlijn met betrekking tot het ouderschapsverlof (96/34/EC) in werking. De Richtlijn stelt een aantal minimumvereisten vast waaraan alle lidstaten moeten voldoen. Zo moet elke werknemer (man of vrouw) het recht krijgen op ten minste drie maanden ouderschapsverlof na de geboorte of adoptie van een kind. Het recht op verlof dient 'in principe' individueel te zijn en niet-overdraagbaar. De keuze om het ouderschapsverlof wel of niet te betalen, wordt daarentegen overgelaten aan de lidstaten (Moss en Deven 1999). Dankzij de Richtlijn is nu in alle landen van de EU-15 het ouderschapsverlof wettelijk vastgelegd. Niettemin bestaan er grote verschillen tussen de verlofregelingen. Deze verschillen doen zich met name voor ten aanzien van aanspraak, betaling, duur en flexibiliteit.

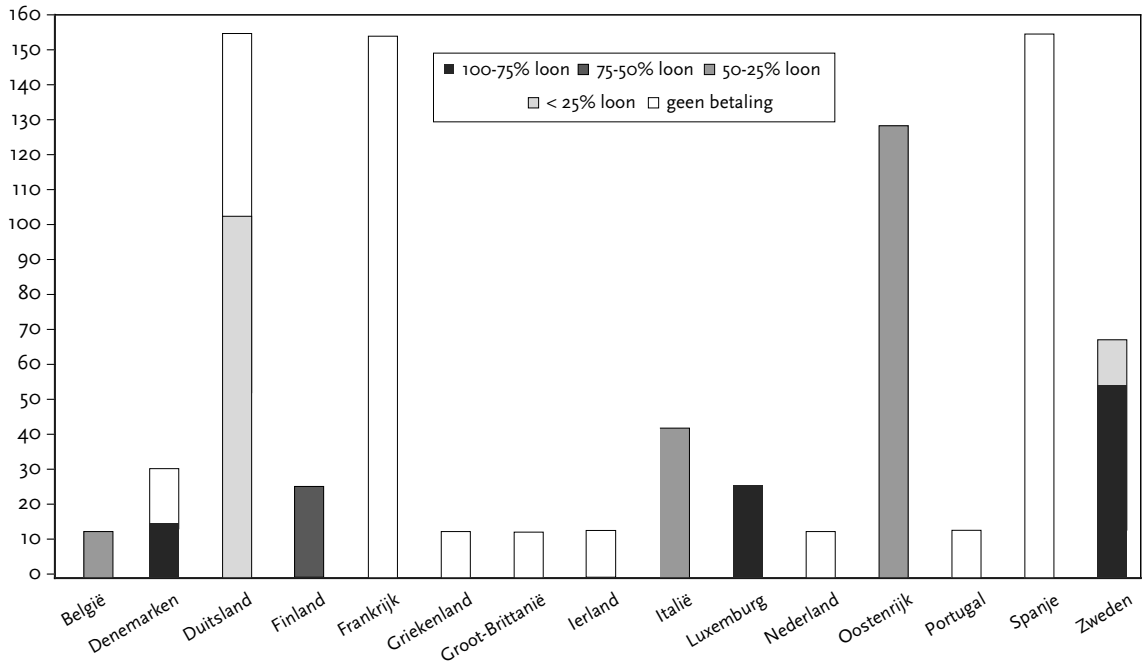
Ouderschapsverlof kan een *individueel* recht zijn of een *gezinsrecht*, of een mengeling van beide. Als het een gezinsrecht is, dan kunnen ouders onderling besluiten wie van het verlof gebruik zal maken. Als het om een individueel recht gaat, dan kunnen beide ouders aanspraak maken op de verlofperiode. Als in dit geval één van de ouders geen gebruik maakt van het verlof, dan vervalt het recht. Het recht op verlof is dan niet-overdraagbaar (Bruning en Plantenga 1999). In de meeste Europese landen is het recht op ouderschapsverlof een niet-overdraagbaar, individueel recht. Alleen in Duitsland, Finland, Frankrijk, Italië en Oostenrijk is het een gezinsrecht. Zweden en Denemarken kennen een gemengd systeem. In Zweden kan een ouder zijn of haar dagen overdragen aan de andere ouder (gezinsrecht), met uitzondering van de zestig dagen die 'mamma-maanden' of 'pappa-maanden' worden genoemd (individueel recht). In Denemarken daarentegen is het verlof wel een individueel recht, maar het recht op een volledige uitkering een gezinsrecht. Ouders kunnen dit recht op de uitkering delen of één ouder kan het recht volledig benutten.

Er zijn ook verschillen ten aanzien van de *betaling* van het ouderschapsverlof. In acht landen van de Europese Unie bestaat recht op betaald ouderschapsverlof. De betalingen variëren van vaste bedragen tot loongerelateerde uitkeringen. Om een vergelijking mogelijk te maken, hebben we de vaste bedragen omgezet in een percentage van het brutoinkomen van vrouwen.⁴ Figuur 3 toont dat de betaling in België, Duitsland, Italië en Oostenrijk laag is, en relatief hoog in Denemarken, Finland, Luxemburg en Zweden. In zeven landen (Frankrijk, Griekenland, Groot-Brittannië, Ierland, Nederland, Portugal en Spanje) is het verlof wettelijk onbetaald. In de praktijk kan het uiteraard zo zijn dat werkgevers (via bijvoorbeeld CAO-bepalingen) het verlof deels of volledig betalen. In Frankrijk hebben ouders alleen recht op een uitkering als ze voor minimaal twee kinderen zorgen.

De *duur* van het ouderschapsverlof laat ook grote verschillen zien, van een minimum van drie maanden in België tot een maximum van drie jaar in Duitsland, Frankrijk en Spanje (dit is inclusief het zwangerschapsverlof). In de landen waar het ouderschapsverlof een relatief lange periode bestrijkt, blijkt de uitkering echter laag te zijn. Uitzondering op deze regel is Zweden. Sinds 2002 heeft een Zweeds gezin recht op 480 dagen betaald verlof en bestaat er naast het ouderschapsverlof nog het individuele recht van iedere ouder, vastgelegd in de *Childcare Leave Act*, om verlof op te nemen gedurende de eerste achttien maanden na de geboorte van het kind. Daar staat echter geen uitkering tegenover. Dit betekent dat een ouder eerst onbetaald verlof zou kunnen opnemen en daarna betaald verlof, hetgeen neerkomt op een maximum van 1020 verlofdagen (Näsman 1999).

In sommige landen zijn bijzondere maatregelen genomen om vaders aan te moedigen het ouderschapsverlof op te nemen. Als de vader het verlof opneemt, wordt daarmee de duur van het totale ouderschapsverlof in sommige landen verlengd. In Italië bijvoorbeeld kan de periode van ouderschapsverlof met één maand worden verlengd als de vader minimaal drie maanden verlof opneemt, en in Oostenrijk met zes maanden als de vader minimaal zes maanden verlof opneemt. Andere landen hebben quota ingevoerd, in Zweden bijvoorbeeld zijn twee maanden bestemd voor de vader; deze

Figuur 3 Wettelijk recht ouderschapsverlof, individueel, 2001-2002 Duur en betaling



Bron: Missoc 2001 & 2004. Zie voor een uitgebreide beschrijving van de regelingen in de diverse landen: Koopmans & Schippers 2004.

twee maanden kunnen niet worden gebruikt door de moeder (*use it or lose it*).

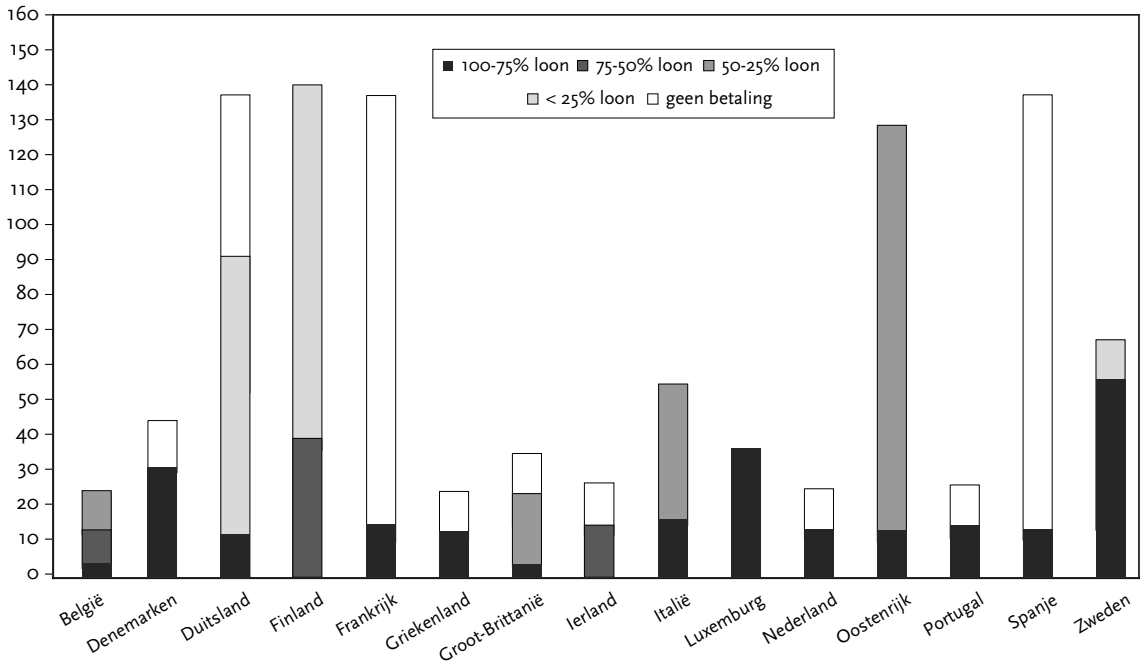
In sommige landen is het ouderschapsverlof *flexibeler* dan in andere landen. In deze landen is het mogelijk om parttime verlof op te nemen of om het verlof in één of meer blokken op te splitsen. De parttime mogelijkheid is nu heel gebruikelijk, maar de mogelijkheid het verlof te splitsen komt minder vaak voor. Alleen in Denemarken, Duitsland, Frankrijk, Groot-Brittannië, Ierland en Zweden kan de verlofperiode in kleinere delen worden opgesplitst. In Nederland is dit ook mogelijk, maar als het opnemen van het verlof in strijd is met een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang dan kan de werkgever het verzoek weigeren. Het aantal jaren dat het recht op ouderschapsverlof 'geldig' blijft, hangt af van de leeftijd van het kind. In de meeste landen moet het verlof worden opgenomen voordat het kind vijf jaar wordt. Maar in Denemarken, Italië, Nederland en Zweden is de periode langer en kan het verlof worden opgenomen totdat het kind de leeftijd van acht of negen jaar bereikt.

Verlof in verband met de geboorte van een kind

In figuur 4 zijn de verschillende verlofregelingen (zwangerschaps-, kraam- en ouderschapsverlof) tezamen genomen. Uit de figuur blijkt dat in vijf landen (Duitsland, Finland⁵, Frankrijk, Oostenrijk en Spanje) de totale duur van het verlof kan oplopen tot ongeveer drie jaar. In drie landen (Denemarken, Italië en Zweden) varieert de duur van het verlof tussen de één en twee jaar, terwijl in zeven landen (België, Griekenland, Groot-Brittannië, Ierland, Luxemburg, Nederland en Portugal) de duur minder dan een jaar is. De rangorde van de landen verandert aanzienlijk als de uitkering die samenhangt met het verlof ook wordt meegenomen. De meest genereuze landen zijn Denemarken, Luxemburg, Oostenrijk, en Zweden. Deze landen kennen een relatief lange periode van goed betaald verlof rond de geboorte van het eerste kind.

Bij deze conclusie kan een aantal kanttekeningen worden geplaatst. Allereerst kan worden opgemerkt dat in sommige landen alleen werknemers die een bepaalde periode (meestal een jaar) hebben

Figuur 4 Verlof rond de geboorte van een kind, 2001-2002 Duur en betaling



Bron: Zie figuur 2 en 3 en tabel 2.

gewerkt recht hebben op verlof. In de zuidelijke landen is het recht bovendien afhankelijk van een vaste aanstelling (OECD 2001). Daarnaast kennen sommige landen ook andere vormen van verlof, zoals kortdurend zorgverlof of calamiteitenverlof. Daarbij kan het gaan om verlofdagen om voor een ziek kind te zorgen of om een kind te begeleiden op zijn eerste schooldag. In België is het tevens mogelijk gebruik te maken van een systeem van loopbaanonderbrekingen (Román et al. 2005). Deze onderbrekingen kunnen voor uiteenlopende doeleinden worden benut: een werknemer kan verlof opnemen om een cursus te volgen, voor het vervullen van zorgtaken of voor een *sabbatical*. Vanwege het diverse karakter van deze regelingen – denk ook aan de recente Nederlandse regeling voor de levensloop – zijn ze hier verder buiten beschouwing gelaten.

Ook wordt in een aantal landen de uitkeringen aangevuld of de duur van het verlof verlengd door CAO-bepalingen en/of individuele werkgevers. Vooral in Groot-Brittannië en Nederland, waar de wettelijke bepalingen met betrekking tot verlof niet

generoos zijn, spelen werkgevers een belangrijke rol in het verstrekken of aanvullen van het verlof. Tot slot kan worden opgemerkt dat formele regelingen weinig inzicht bieden in de praktische betekenis van het verlof. Daartoe is aanvullende informatie noodzakelijk, maar helaas zijn in veel landen geen betrouwbare cijfers beschikbaar over het gebruik van verlof (EC 1998; Bruning en Plantenga 1999; Plantenga en Koopmans 2002).

4 Belastingfaciliteiten en financiële steun voor gezinnen

Fiscale faciliteiten ter ondersteuning van gezinnen met kinderen komen overal in Europa voor. Er zijn echter grote verschillen in de vormgeving en de hoogte van de ondersteuning. In de inkomstenbelasting kunnen heffingskortingen voor kinderen worden verleend, aftrekposten en belastingvrije sommen worden toegekend, of het belastingtarief voor gezinnen met kinderen kan worden aangepast. Al deze aanpassingen leiden ertoe dat gezinnen met kinderen minder belasting betalen dan alleenstaanden of paren zonder kinderen. Naast

deze fiscale faciliteiten worden er ook *cash benefits* (financiële tegemoetkoming) verstrekt. Deze *cash benefits* bestaan uit diverse financiële regelingen, te denken valt bijvoorbeeld aan kinderbijslag. Als we naar zowel de belastingfaciliteiten als de *cash benefits* kijken, dan zien we dat in België, Duitsland, Luxemburg en Oostenrijk de steun voor gezinnen met kinderen aanzienlijk hoger is dan in de andere landen (Bradshaw et al. 1993; OECD 2002).

Het is ook van belang te kijken naar de belastingssystematiek en of deze systematiek gunstig uitpakt voor bepaalde huishoudens. Een belangrijk uitgangspunt in de opzet van het belastingstelsel is de eenheid die de basis vormt voor de belastingheffing. Algemeen gesproken kunnen er twee types worden onderscheiden: gezamenlijke heffing en individuele heffing. In het geval van *gezamenlijke* heffing wordt het inkomen van het gehele gezin samengevoegd, zodat het belastingtarief afhankelijk is van het totale inkomen van het huishouden. Met dit systeem begint de heffing van het tweede inkomen (meestal dat van de vrouw) bij het marginale belastingtarief dat van toepassing is op het eerste inkomen. Bij een progressief tariefstelsel impliceert samenvoeging van de twee inkomens van een paar een hoger belastingtarief voor het 'tweede' inkomen, dan wanneer beide partners als aparte

individuen zouden worden beschouwd. Dit systeem werkt daarom belemmerend voor de partner met het tweede inkomen (meestal de vrouw) om te (gaan) werken. Gezamenlijke heffing kan verplicht zijn of optioneel. Een variant op de gezamenlijke heffing is een gesplitst systeem, waarbij het inkomen van de man en de vrouw bij elkaar worden opgeteld en daarna in twee gelijke delen wordt gesplitst. Het belastingtarief wordt dan toegepast op de helft van het inkomen en dan met twee vermenigvuldigd. Met *individuele* heffing wordt bij iedere persoon belasting geheven, ongeacht het inkomensniveau van de andere leden van het gezin (Villota en Ferrari 2001; Rubery et al. 1998).

In de jaren vijftig van de twintigste eeuw was in de meeste landen gezamenlijke heffing de regel. De principes van belastingheffing waren gebaseerd op het uitgangspunt van het kostwinnersstelsel. De kostwinner van het gezin had recht op een belastingvermindering zodat hij aan zijn financiële verplichtingen ten opzichte van zijn gezin kon voldoen. In sommige landen is het belastingstelsel aangepast aan de veranderende samenstelling van de huishoudens. Door de opkomst van de tweeverdieners verschoof de belastingheffing van een gezamenlijke heffing naar een individuele heffing. Individuele heffing is nu de regel in zeven landen (Denemarken, Finland, Groot-Brittannië, Italië, Nederland, Oostenrijk en Zweden), optioneel in drie landen (België, Ierland en Spanje) en niet mogelijk in vijf landen (Duitsland, Frankrijk, Griekenland, Luxemburg en Portugal) (Dingeldey 2001; Villota en Ferrari 2001).

Ondanks deze wijziging hebben de meeste landen een vorm van belastingvermindering gehandhaafd voor de niet-verdienende of financieel afhankelijke partner (Sainsbury 1999). In sommige belastingstelsels wordt deze belastingvermindering vormgegeven door middel van overdracht van de belastingvrije som van de niet-werkende partner aan de werkende partner. Overdraagbare belastingvrije sommen worden beschouwd als een belemmering voor vrouwen om (weer) aan het werk te gaan, omdat ze leiden tot een belastingverhoging bij de echtgenoot, op het moment dat de vrouw weer aan het werk gaat en haar 'eigen' belastingvrije som gaat gebruiken. Vanwege de progressiviteit van het belastingstelsel is *zijn* belastingverhoging doorgaans hoger dan *haar* belastingvermindering (Griff 1998).

Tabel 3 De gezinsbelastingvoordeelratio in EU landen (%), 2000

| inkomstenbelasting plus werknemersbijdragen | | inkomstenbelasting plus werknemersbijdragen minus <i>cash benefits</i> | |
|---|-----|--|-----|
| Duitsland | 47 | Luxemburg | 0 |
| Ierland | 50 | Ierland | 27 |
| Spanje | 50 | Oostenrijk | 27 |
| Luxemburg | 53 | Duitsland | 47 |
| België | 74 | Portugal | 49 |
| Portugal | 77 | Spanje | 50 |
| Frankrijk | 78 | België | 50 |
| Italië | 84 | Italië | 52 |
| Denemarken | 85 | Frankrijk | 56 |
| Nederland | 86 | Groot-Brittannië | 60 |
| Groot-Brittannië | 90 | Nederland | 69 |
| Oostenrijk | 94 | Denemarken | 70 |
| Finland | 100 | Finland | 72 |
| Griekenland | 100 | Zweden | 73 |
| Zweden | 100 | Griekenland | 101 |

Bron: Sainsbury 1999. Geactualiseerd door de auteurs, gebaseerd op OECD 2002.

Om meer zicht te krijgen op de veranderingen in het belastingstelsel en vast te stellen in hoeverre de belastingvoordelen van de gehuwde man zijn ingeperkt of afgeschaft, heeft Sainsbury voor veertien landen de inkomstenbelasting over de jaren 1985 en 1995 met elkaar vergeleken (Sainsbury 1999). Om dit te doen, heeft ze een 'family tax benefit ratio' (gezinsbelastingvoordeelratio) ontwikkeld. Deze wordt berekend door de belasting die wordt betaald door *de mannelijke kostwinner met een inkomensafhankelijke vrouw en twee kinderen* uit te drukken als percentage van de belasting die wordt betaald door *een alleenstaande man zonder kinderen* (voor beide groepen wordt uitgegaan van een zelfde inkomen, namelijk 100% van een gemiddeld arbeidersloon in de industrie). Deze ratio geeft weer hoe de gezinsverantwoordelijkheden zijn ingebed in het belastingstelsel: hoe lager het percentage, hoe sterker het gezin financieel wordt bevoordeeld. In deze ratio zijn zowel de belastingvoordelen voor gezinnen met kinderen opgenomen als de belastingvoordelen die samenhangen met het huwelijk, zoals de overdraagbare belastingvrije sommen. Sainsbury gebruikte data uit 1996 (Sainsbury 1999). Wij hebben deze cijfers geactualiseerd met cijfers uit 2000 (OECD 2002) en een kolom toegevoegd waarin de belastingdruk tevens wordt gecorrigeerd voor de *cash benefits*. Tabel 3 geeft de resultaten voor een aantal landen in 2000 (OECD 2002). Als we naar de eerste kolom kijken, zien we dat Duitsland, Ierland, Luxemburg en Spanje relatief hoge belastingvoordelen toekennen aan gezinnen, terwijl Groot-Brittannië, Griekenland, Finland, Oostenrijk en Zweden de minst genereuze landen zijn. In Finland en Zweden wordt geen onderscheid gemaakt tussen de alleenstaanden en kostwinners, de belastingdruk is gelijk. In Griekenland betalen gezinnen zelfs 0,1% meer inkomstenbelasting dan alleenstaanden. België, Denemarken, Frankrijk, Italië, Nederland en Portugal zitten tussen deze twee groepen landen in.

Als we naar de tweede kolom kijken (waarin de belastingdruk wordt gecorrigeerd voor de *cash benefits*) dan verandert het beeld aanzienlijk. Zo daalt het percentage voor Oostenrijk van 94% naar 27% en voor Luxemburg van 53% naar -3%. De gevolgen van deze *cash benefits* in deze landen zijn dus aanzienlijk. Het negatieve cijfer voor Luxemburg is het gevolg van het feit dat de *cash benefits* voor gehuwde paren met kin-

deren dermate hoog zijn dat deze de inkomstenbelasting overtreffen. In Duitsland en Spanje daarentegen, blijft het percentage gelijk. In plaats van *cash benefits* worden in deze landen heffingskortingen, aftrekposten of belastingvrije sommen verleend voor (gezinnen met) kinderen. Wordt de rangorde van de landen nu opnieuw bekeken, dan blijken België, Duitsland, Ierland, Luxemburg, Oostenrijk, Portugal en Spanje de meeste genereuze landen te zijn.

5 Faciliteiten voor kinderopvang

In maart 1992 heeft de Raad van de Europese Gemeenschap een aanbeveling aangenomen met betrekking tot kinderopvang (92/241/EEC) waarin lidstaten worden aangespoord '*to develop measures to enable men and women to reconcile their family obligations arising from the care of children and their own employment...*'. Met het oog hierop dienen lidstaten ervoor te zorgen dat kinderopvang betaalbaar en beschikbaar is in alle lidstaten. Deze aanbeveling is een voorbeeld van 'softe' wetgeving: lidstaten zijn formeel niet gebonden aan dit type wetgeving en op het niet- navolgen van de aanbeveling staan geen sancties (Roelofs 1995). Een afdwingbaar recht op kinderopvang bestaat in slechts drie landen. In Denemarken heeft elk kind van één jaar en ouder recht op het gebruik van dagopvang (Kremer 2002). In Finland hebben ouders recht op een vergoeding als er geen plaats beschikbaar is voor hun kind in de kinderopvang, terwijl in Zweden alle kinderen van werkende ouders en studenten recht hebben op een gegarandeerde plaats in gesubsidieerde kinderopvang vanaf het moment dat de kinderen één jaar oud zijn (EC 1998; Kamerman 2000).

De verscheidenheid in de kinderopvangfaciliteiten is in alle landen groot. In de meeste landen kan een onderscheid worden gemaakt tussen formele en informele kinderopvang. Informeel betekent dat iemand uit het sociale netwerk van het gezin verantwoordelijk is voor de opvang, terwijl formele kinderopvang bestaat uit een geïnstitutionaliseerde dienst die wordt geleverd door gekwalificeerde, gespecialiseerde en betaalde kinderverzorgers. De formele kinderopvang omvat verschillende soorten. Onderscheiden kunnen bijvoorbeeld worden de dagopvang (zoals crèches, kleuterschool en peuterspeelzaal) en de gastouderopvang die wordt geleverd door individuen (kinderverzorgers) (voor een gedetailleerde beschrijving per land, zie: Plantenga en

Tabel 4 Formele kinderopvang, 2004

| | Dekkingsgraad | |
|-------------------|---------------|---|
| | 0-3 jaar | Vanaf 3 tot aan leerplichtige leeftijd |
| België | | |
| (Vlaanderen) | 81 | 100 |
| Denemarken | 56 | 93 |
| Duitsland | 7 | 89 |
| Finland | 21 | 70 |
| Frankrijk | 43 | 100 |
| Griekenland | 7 | 60 |
| Groot-Brittannië* | - | - |
| Ierland | 40 | 66 |
| Italië | 6 | 93 |
| Luxemburg | 14 | 80 |
| Nederland | 35 | 100 |
| Oostenrijk | 9 | 82 |
| Portugal | 19 | 75 |
| Spanje | 10 | 98 |
| Zweden | 41 | 90 |

* geen betrouwbare cijfers voorhanden

Bronnen: Plantenga & Siegel 2004; Plantenga & Remery 2005. Zie voor een uitgebreide beschrijving van de verschillende kinderopvangfaciliteiten bovenstaande bronnen.

Siegel 2004). Kinderopvang neemt bovendien ook verschillende vormen aan al naar gelang de leeftijd van het kind. Er zijn, algemeen gesteld, verschillende voorzieningen voor kinderen onder de drie jaar, voor kinderen vanaf drie jaar tot aan de leerplichtige leeftijd (in de meeste landen is dat zes jaar) en voor schoolgaande kinderen. Ook de manier waarop de kinderopvang wordt betaald verschilt. In sommige landen wordt kinderopvang gefinancierd door de overheid, terwijl in andere landen de kinderopvang een private aangelegenheid is. Meestal is er echter sprake van een gemengde financiering.

Tabel 4 toont de dekkingsgraad⁶ van formele kinderopvang voor kinderen onder de drie jaar en voor kinderen van drie jaar tot aan de leerplichtige leeftijd. De cijfers zijn gebaseerd op een tweetal recente publicaties (Plantenga en Siegel 2004; Plantenga en Remery 2005). Hoewel het aanbieden van kinderopvang voor kinderen onder de drie jaar vooral voor werkende moeders van belang is, is de dekkingsgraad in een groot aantal landen (Duitsland, Griekenland, Italië, Luxemburg, Oostenrijk, Spanje en Portugal) minder dan 20%. Een dekkingsgraad van meer dan

20% komt voor in België, Denemarken, Finland, Frankrijk, Ierland, Nederland en Zweden. Het hoogste percentage kinderen onder de drie jaar dat naar de kinderopvang gaat, vinden we in België (Vlaanderen) en bedraagt 81%. In Nederland is de capaciteit voor kinderopvang de laatste jaren sterk toegenomen waardoor de dekkingsgraad op 35% komt.

Het percentage kinderen vanaf drie jaar tot de leerplichtige leeftijd in kinderopvangregelingen is in alle landen veel hoger. Dit komt met name doordat een belangrijk deel van de kinderopvang dat wordt aangeboden, uit voorschoolse opvang bestaat. België, Denemarken, Frankrijk, Italië, Nederland, Spanje en Zweden hebben de hoogste dekking, in sommige landen is de dekking zelfs volledig.

Benadrukt dient te worden dat bovenstaande cijfers betrekking hebben op de formele kinderopvang. De informele kinderopvang is niet opgenomen in de statistieken. Dit gegeven kleurt de cijfers, omdat in veel landen informele regelingen belangrijk zijn. Zo is er onderzoek waaruit blijkt dat in Nederland 90% van de tweeverdieners gebruik maakt van betaalde of onbetaalde kinderopvang; ongeveer tweederde van deze tweeverdieners combineert informele kinderopvang met formele kinderopvang (Remery et al. 2000).

Niet alleen de beschikbaarheid van kinderopvang is van belang voor de combinatie van betaalde arbeid en zorg, ook de betaalbaarheid van de voorzieningen is cruciaal. Helaas ontbreken hiervoor precieze vergelijkbare cijfers. Meer in het algemeen kan worden opgemerkt dat de mate waarin de overheid betrokken is bij de financiering van de kinderopvang aanzienlijk verschilt tussen de landen. Zo is in Groot-Brittannië en Ierland de bemoeienis van de overheid met de kinderopvang beperkt; de meeste kinderopvang wordt privaat gefinancierd. De kosten voor kinderopvang kunnen door deze private financiering hoog oplopen (OECD 2001).

6 Verzorgingsstaten en de combinatie van betaalde arbeid en zorg

Als we het voorafgaande samenvatten, kunnen we concluderen dat er nog grote verschillen bestaan tussen de Europese landen wat betreft hun regelingen en instituties die de combinatie van betaalde arbeid en zorg vergemakkelijken dan wel bemoeilijken. De vraag is nu of de regimetheorie van

Esping-Andersen (1990) en de bijbehorende typologie van verzorgingsstaten houvast biedt om de institutionele verschillen tussen de landen met betrekking tot de combinatie van betaalde arbeid en zorg te verklaren.

Esping-Andersen heeft in zijn boek *Social Foundations of Postindustrial Economies* (1999) geïmponeerd gender en de rol van gezinnen te integreren in zijn befaamde typologie van verzorgingsstaten, waarin hij het liberale, corporatistische en sociaal-democratische regime onderscheidt. Hij analyseert de mate waarin verzorgingsstaten familialisatie- of defamilialisatie hebben nagestreefd - concepten die Esping-Anderson niet zelf heeft bedacht maar die door zijn critici zijn gesuggereerd in reactie op zijn eerdere werk (Orloff 1993; Lister 1997). Defamilialisatie heeft betrekking op de mate waarin de verzorgingsstaat de lasten van het gezin vermindert, met andere woorden, het gaat hier om 'the degree to which the household's welfare and caring responsibilities are relaxed - either via welfare provision, or via market provision' (Esping-Andersen 1999, 51). In een familialistisch systeem daarentegen liggen deze verantwoordelijkheden primair bij de leden van het gezin. Actieve defamilialisatie vindt plaats in de sociaal-democratische regimes. Alleen in deze regimes is het sociaal beleid erop gericht de economische onafhankelijkheid van vrouwen te maximaliseren. Liberale regimes staan open voor defamilialisatie, maar op een manier die sterk marktafhankelijk is. Daar staat tegenover dat de conservatieve regimes hun beleid richten op de versterking van de positie van het gezin. Hoewel er verschillen zijn binnen deze stelsels, Frankrijk en België zijn bijvoorbeeld veel minder familialistisch dan Italië en Spanje, verandert de ordening van de verzorgingsstaatregimes volgens Esping-Anderson niet wezenlijk. De 'drie-werelden-typologie' blijft intact.

Hoewel de regelingen en instituties die de combinatie van betaalde arbeid en zorg ondersteunen door hem niet in detail worden besproken, kan een aantal veronderstellingen uit Esping-Andersens theorie worden afgeleid. In Scandinavische landen bijvoorbeeld, waar een sterke defamilialisatie aan het overheidsbeleid ten grondslag ligt, zullen de institutionele regelingen bestaan uit een uitgebreid en voor iedereen toegankelijk systeem van voorzieningen voor kind(er)opvang en uitgebreide regelingen voor betaald verlof. De kosten van zorg voor

kinderen zullen worden gesubsidieerd door de staat. Sterke familialisatie in de corporatistische verzorgingsstaat impliceert daarentegen dat de voorzieningen voor kinderopvang onderontwikkeld zijn. Overheidsbeleid in deze landen zal erop gericht zijn de positie van de mannelijke kostwinner te versterken, terwijl de zorgtaken worden neergelegd bij het gezin (de vrouw). Directe financiële uitkeringen zullen daardoor de voorkeur verdienen boven diensten. In het liberale verzorgingsstaatstelsel, waar de markt de dienst uitmaakt, is het overheidsbeleid ten aanzien van kinderopvang en ouderschapsverlof gebaseerd op individuele verantwoordelijkheid. Dit leidt tot een zeer minimale voorziening van door de overheid gefinancierde kinderopvang en beperkte wettelijke voorzieningen voor zorgverlof.

Stemmen deze veronderstellingen op grond van zijn regimetheorie nu overeen met de gegevens uit de boven gegeven nationale vergelijkingen? In tabel 5 zijn de belangrijkste conclusies samengevat. De categorieën zijn verdeeld in laag, gemiddeld en hoog. In overeenstemming met de typologie van Esping-Andersen is dat de landen in het *sociaal-democratische* cluster (Zweden, Denemarken en Finland) inderdaad uitgebreide wettelijke regelingen hebben die ouders (dus ook vaders) ondersteuning bieden bij het combineren van betaalde arbeid en zorg. De kinderopvangvoorzieningen en de verlofregelingen zijn van een relatief hoog niveau. De financiële ondersteuning door middel van het belastingstelsel is relatief beperkt, het accent ligt op verstrekken van diensten en tijd. Het belastingstelsel is gebaseerd op individuele belastingheffing.

De institutionele regelingen in de landen in het *liberale* verzorgingsstaatregime (Groot-Brittannië en Ierland) stemmen slechts gedeeltelijk overeen met de typologie. Beide landen worden gekenmerkt door korte en slecht betaalde verlofmogelijkheden, maar juist op dit vlak vinden de laatste jaren belangrijke veranderingen plaats. Zo zijn in Groot-Brittannië recentelijk de verlofregelingen gewijzigd, waarbij de duur van het zwangerschapsverlof is verlengd en kraamverlof is ingevoerd. Bovendien is er onlangs een nieuw wetsvoorstel (Work and Families Bill) ingediend waarin wordt voorgesteld de 'flat-rate' uitkering van het zwangerschapsverlof te verlengen van 26 weken naar 39 weken en het kraamverlof voor vaders te verbeteren door zowel een recht op onbetaald kraamverlof (half jaar) te

introduceren als vaders de mogelijkheid te geven om gebruik te maken van zwangerschapsverlof als de moeder na de 26 weken en binnen de 39 weken weer aan het werk gaat (DTI news release 19 October 2005; Work and Families Bill 60). Wat betreft de kinderopvangfaciliteiten is het opmerkelijk dat Ierland hoog scoort. Voor Groot-Brittannië ontbreken betrouwbare cijfers, maar het algemene beeld is dat kinderopvang voornamelijk privaat is geregeld en tekortschiet. In beide landen wordt relatief veel in deeltijd gewerkt, flexibele arbeidstijden komen relatief veel voor in Groot-Brittannië, maar minder in Ierland. De financiële ondersteuning voor gezinnen met kinderen is bescheiden in Groot-Brittannië en hoog in Ierland. In beide landen wordt op individuele basis belasting geheven.

De institutionele regelingen in de overige landen vertonen een zeer divers beeld en kunnen qua instituties zeker niet allemaal worden geschaard onder het *conservatieve/corporatistische* verzorgingsstaatsregime. In feite kan dit cluster in twee afzonderlijke groepen worden verdeeld: de zuidelijke landen en de andere landen van continentaal Europa. Als we naar de zuidelijke landen kijken (Italië, Griekenland, Portugal en Spanje) zien we dat de kinderopvang voor kinderen onder drie jaar erg beperkt is, behalve in Portugal. Informele kinderopvang is belangrijk in deze landen. De verloffregelingen zijn divers vormgegeven. Spanje kent een relatief lange verloffperiode, maar de betaling daarvan is laag waardoor de regeling onaantrekkelijk wordt voor de meest verdienende partner (meestal de man). In Italië is de verloffperiode veel korter, maar beter betaald. In alle vier landen spelen deeltijdarbeid en flexibele arbeidstijden een tamelijk ondergeschikte rol. Het belastingstelsel is gezamenlijk of individueel.

De overige continentale landen hebben weinig met elkaar gemeen; het zijn eerder de verschillen tussen deze landen die opvallen. Een duidelijke afwijking van de 'norm' van het conservatieve cluster vinden we in België en Frankrijk, vooral met betrekking tot kinderopvangregelingen. Beide landen volgen op dit terrein de sociaal-democratische landen op de voet, en met betrekking tot de dekingsgraad voor kinderopvang van kinderen van drie tot vijf jaar overtreffen ze zelfs de Scandinavische landen. Duitsland, Luxemburg en Oostenrijk vertonen meer overeenkomsten met het

conservatieve regime. In die landen wordt de nadruk gelegd op tijdarrangementen. Ouders worden aangemoedigd om zelf voor hun kinderen te zorgen. Verloffregelingen zijn om die reden goed geregeld, terwijl de voorzieningen voor opvang voor kinderen onder de drie jaar beperkt zijn. Ook de financiële ondersteuning is relatief laag in Luxemburg, Oostenrijk en Duitsland. Nederland heeft in deze groep een tamelijk unieke positie. Enerzijds kan gesteld worden dat de instituties meer overeenkomen met het liberale stelsel, omdat de deeltijdstrategie wijd verspreid is en de verloffregelingen aan de karige kant zijn. Anderzijds wijst de grote toename van kinderopvang in de jaren negentig op een meer sociaal-democratische koers.

7 Conclusies

Samenvattend kan worden gesteld dat uit de landenvergelijking blijkt dat sommige landen wat betreft het arbeid- en zorgbeleid en de daarbij behorende institutionele arrangementen niet (meer) goed passen binnen de typologie van de verzorgingsstaatsregimes van Esping-Andersen. Waarschijnlijk is deze afwijking van de regimenorm het gevolg van het feit dat verzorgingsstaten in de jaren tachtig en negentig het hoofd moesten bieden aan belangrijke sociaal-economische veranderingen, zoals de toenemende arbeidsparticipatie van vrouwen, het verdwijnen van het kostwinnersmodel en de flexibilisering van de arbeidsmarkt. Deze veranderingen hebben niet alleen geleid tot onzekerheden maar hebben politici ook voor uitdagingen gesteld die ze, welhaast ongeacht hun politieke voorkeur, niet konden ontlopen (Mayer 2001). Als we aannemen dat deze veranderingen een vergelijkbare druk uitoefenen, rijst de vraag hoe de verzorgingsstaten hier tot nu toe op hebben gereageerd en in de toekomst zullen gaan reageren. Zullen deze reacties verschillen tussen de regimes en/of binnen één bepaald regimetype?

Onze vergelijking laat zien dat vooral in het conservatieve/corporatistische cluster bepaalde ontwikkelingen, zoals het verdwijnen van het kostwinnermodel en de toegenomen arbeidsparticipatie van vrouwen, hebben geleid tot veranderingen die niet volgens de theorie te verwachten waren. Integendeel, sommige continentale landen lijken

Tabel 5– Vergelijking van de instituten in 15 landen

| | Kinderopvang voor kinderen onder drie jaar | Verlof | Deeltijdarbeid | Flexibele arbeidstijden | Belasting & fin. ondersteuning | Eenheid van belastingheffing |
|-------------------------------|--|--------|----------------|-------------------------|--------------------------------|-------------------------------------|
| <i>Scandinavische landen</i> | | | | | | |
| Denemarken | Hoog | Hoog | Medium | Medium | Laag | Geïndividualiseerd |
| Finland | Medium | Medium | Laag | Hoog | Laag | Geïndividualiseerd |
| Zweden | Hoog | Hoog | Medium | Hoog | Laag | Geïndividualiseerd |
| <i>Anglo-Saksische landen</i> | | | | | | |
| Groot-Brittannië | Laag | Laag | Hoog | Hoog | Medium | Geïndividualiseerd |
| Ierland | Hoog | Laag | Hoog | Laag | Hoog | Optioneel individueel - splitsen |
| <i>Zuidelijke landen</i> | | | | | | |
| Griekenland | Laag | Laag | Laag | Laag | Laag | Gezamenlijk individueel |
| Italië | Laag | Medium | Laag | Laag | Medium | Gezamenlijk individueel |
| Spanje | Medium | Medium | Laag | Laag | Medium | Optioneel individueel - gezamenlijk |
| Portugal | Medium | Laag | Laag | Laag | Hoog | Gezamenlijk (gesplitst) |
| <i>Continentrale landen</i> | | | | | | |
| Oostenrijk | Laag | Hoog | Medium | Medium | Hoog | individueel |
| Duitsland | Laag | Medium | Hoog | Hoog | Hoog | Gezamenlijk (gesplitst) |
| Luxemburg | Medium | Hoog | Medium | Medium | Hoog | Gezamenlijk (gezinsquotiënt) |
| België | Hoog | Medium | Hoog | Hoog | Medium | Optioneel individueel - gesplitst |
| Frankrijk | Hoog | Medium | Medium | Laag | Medium | Gezamenlijk (gezinsquotiënt) |
| Nederland | Medium | Laag | Hoog | Hoog | Laag | individueel |

Toelichting:

De scores van laag, medium en hoog zijn berekend aan de hand van een percentielscore van 33,3 en 66,6. Bij verlof (zwangerschapsverlof, kraamverlof, ouderschapsverlof) zijn betaling en duur van het verlof gelijk gewaardeerd. Verder is de rangschikking van de betaling gebaseerd op een gewogen gemiddelde. De wegingsfactor is gedefinieerd als de duur van het verlof in een bepaalde betalingscategorie gedeeld door de totale verlofperiode. De flexibele arbeidstijden zijn inclusief flexibele begin- en eindtijden en telewerk. Deeltijdarbeid heeft betrekking op zowel mannen als vrouwen. Voor de rangschikking van de belastingfaciliteiten en de financiële steun hebben we de gezinsbelastingvoordeel-ratio gebruikt, met inbegrip van de cash benefits.

het voorspelde pad te hebben verlaten en bewegen zich in een richting die de typologie doorkruist. In Frankrijk en België bijvoorbeeld wordt de combinatie van betaalde arbeid en zorg mogelijk gemaakt door een uitgebreid stelsel van publieke kinderopvang en redelijk betaald verlof. In Nederland is enige tijd, in weerwil van de corporatistische achtergrond, geïnvesteerd in voorzieningen voor publieke kinderopvang en ook Duitsland beweegt weg van een regime dat is gebaseerd op de traditionele rolverdeling tussen de seksen (Gauthier, 1996, 2000). Groot-Brittannië aan de andere kant is niet langer meer een voorbeeld van een liberaal non-interventionistisch regime.

Dat de landen van de EU-15 wat arbeid- en zorgarrangementen betreft naar elkaar toe groeien is op twee manieren van belang voor de zorgparticipatie van mannen. In de eerste plaats doordat in de meeste landen de kostwinnersprincipes langzaam maar zeker verdwijnen en er arrangementen voor in de plaats komen die gericht zijn op het combineren van arbeid en zorg en dus ook voor vaders het zorgen mogelijk maken. In de tweede plaats, als landen creatieve en (deels) vergelijkbare oplossingen zoeken voor het arbeid- en zorgvraagstuk, vergroot dit de mogelijkheden om deze oplossingsstrategieën van het ene naar het andere land te verscheppen. Het vergroten van zorgparticipatie van vaders (door Kremer (2005) geformuleerd als een typisch Nederlands ideaal) zou dan ook voor andere EU-landen een oplossingsrichting kunnen bieden, ook al behoort dit voor die landen niet tot hun oorspronkelijke beleidstraditie. Dit is van belang

omdat zelfs in landen met een traditie van uitbesteden, volledige de-familialisatie niet mogelijk is. Er zullen binnen huishouden en gezin immers altijd taken blijven die men zelf wil of moet blijven doen (Lewis en Guillari 2005).

Het bestaande beleid biedt niet alleen kansen; er zijn ook de nodige knelpunten te onderscheiden. Zo valt het nog te bezien of de trend om meer te investeren in beleid dat de combinatie van betaalde arbeid en zorg ondersteunt, zich zal voortzetten. Dit zal onder andere afhangen van het nationale welvaartsniveau dat immers de financiële randvoorwaarden bepaalt om te investeren in vernieuwing van de institutionele infrastructuur.

Daarnaast is het de vraag of de bestaande arrangementen voldoende zijn om de genderidentiteit van zorg te veranderen. Regelingen voor verlof, deeltijd en flexibele arbeidstijden kunnen er weliswaar toe leiden dat mannen *meer* gaan zorgen, maar hebben nog niet direct invloed op het soort van taken dat ze willen gaan uitvoeren (beperken ze zich tijdens het verlof bijvoorbeeld alleen tot het uitoefenen van de 'leuke taken?'). De in dit artikel besproken 'macroregelingen' zijn daarom slechts een eerste stap in de bevordering van de zorgparticipatie door mannen. Om er achter te komen wat er meer nodig is voor het ontkoppelen van gender en zorg, richten we de blik in het volgende artikel op het microniveau van het huishouden. Op die manier kan onder andere duidelijk worden of (afwijkende) arbeidstijden en -patronen van invloed zijn op het typen taken die mannen uitvoeren en, zo ja, op welke wijze.

Noten

1 We bedoelen hier de lidstaten van de Europese Unie voor de uitbreiding van 1 mei 2004.

2 Deeltijdarbeid wordt gedefinieerd als het verminderen van de officiële voltijdse werkweek. In statistische overzichten kan de definitie verschillen. In de OECD statistieken verwijst een parttime dienstverband naar mensen die minder dan dertig uur per week werken in hun voornaamste baan; in de EU statistieken wordt het overgelaten aan de individuen of zij zichzelf een parttimer of een fulltimer noemen.

3 De onderzoeken richten zich op het in kaart brengen van de werkomstandigheden. Het tweede onderzoek werd in vijftien landen van de Europese Unie uitgevoerd tussen 1995 en 1996, het derde onderzoek in 2000.

4 Omdat we veronderstellen dat het vooral vrouwen zijn die

verlof opnemen, hebben we voor de berekening de cijfers van het bruto-inkomen van vrouwen werkzaam in de industrie in 1998 gebruikt (Eurostat, New Cronos database).

5 Voor Finland is ook het zogenaamde zorgverlof in de berekening meegenomen. Dit zorgverlof geeft recht op een uitkering om thuis voor het kind te zorgen gedurende de verlofperiode. Gezinnen met een kind jonger dan drie jaar komen hiervoor in aanmerking, de uitkering bestaat uit een basisbedrag van 252 euro per maand voor het eerste kind. Voorwaarde is dat de ouders geen gebruik maken van publieke kinderopvang.

6 De dekkingsgraad wordt gedefinieerd als het aantal geregistreerde kinderen in de kinderopvang als percentage van het totaal aantal kinderen in de desbetreffende leeftijdsgroep.

Literatuur

- Bettio, F. en J. Plantenga, 2004, 'Comparing care regimes in Europe', *Feminist Economics*, 1: 85-113.
- Bradshaw, J., J. Ditch, H. Holmes en P. Whiteford, 1993, *Support For Children. A comparison of arrangements in fifteen countries*, Londen: HMSO.
- Bruning, G. en J. Plantenga, 1999, 'Parental leave and Equal Opportunities: Experiences in Eight European Countries', *Journal of European Social Policy*, 3: 195-209.
- Council of the European Community, Council Recommendation 92/241/EEC of 31 March 1992 on Childcare. Online: <http://europa.eu.int/eur-lex/en/>
- Council of the European Community, Directive 92/85/EEC of 19 October 1992 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health at work of pregnant workers and workers who have recently given birth or are breastfeeding. Online: <http://europa.eu.int/eur-lex/en/>
- Council of the European Community, Directive 96/34/EC of 3 June 1996 on the framework agreement on parental leave concluded by UNICE, CEEP and the ETUC. Online: <http://europa.eu.int/eur-lex/en/>
- Dingeldey, I., 2001, 'European Tax Systems and Their Impact on Female Employment', *Journal of Social Policy*, 4: 653-672.
- DTI news release 19 October 2005, Johnson delivers on family friendly promise. Online: <http://www.dti.gov.uk/er/workandfambil2005pres-releaser19.doc>
- Esping-Andersen, G., 1990, *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, Cambridge: Polity Press.
- Esping-Andersen, G., 1999, *Social Foundations of Postindustrial Economies*, Oxford: Oxford University Press.
- European Commission, 1998, 'Employment and Social Affairs, Equal opportunities for Women and Men and Matters Regarding Families and Children, DG V'. In: *Care in Europe*, joint report of the "Gender and Employment" and the "Gender and Law" Groups of Experts, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 1997, *Second European Survey on Working Conditions*, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2001, *Third European Survey on Working Conditions 2000*, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Eurostat, 1993, *Labour Force Survey Results 1992*, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Eurostat, 1998, *Labour Force Survey Results 1997*, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Eurostat, New Cronos Database, 1998, Earnings in manufacturing industries (not published).
- Evans, J.M., 2001, *Firms Contribution to the Reconciliation between Work and Family Life*, Labour Market and Social Policy, Occasional papers No. 48, Paris: OECD.
- Gauthier, A.H., 1996, *The State and the Family. A comparative Analysis of Family policies in Industrialized Countries*, Oxford: Clarendon Press.
- Gauthier, A.H., 2000, 'Public Policies Affecting Fertility and Families in Europe: A Survey of the 15 Member States'. Paper prepared for the European Observatory on Family Matters; Annual Seminar 2000: Low Fertility, Families and Public Policies, Sevilla (Spain), 15-16 September 2000.
- Grift, Y.K., 1998, *Female Labour Supply. The influence of taxes and social premiums*, Utrecht: Ph.D. thesis.
- Kamerman, S.B., 2000, 'Parental Leave Policies: An Essential Ingredient in Early Childhood Education and Care policies', *Social policy report*, 2: 3-15.
- Koopmans, R., 1995, *Democracy from Below*, Boulder (Co.): Westview Press.
- Koopmans, I. en J. Schippers, 2003, 'Female Employment and Family Formation – The Institutional Context'. Paper presented at the joint meeting of MoCho, FENICS, DynSoc and AGIR, Brussels, 18-20 February 2003.
- Koopmans, I. en J.J. Schippers, 2004, 'Reconciliation of work and family life in Europe'. In: J.W. Duyvendak en M.M.J. Stavenuiter (red), 2005, *Working Fathers, Caring Men. Reconciliation of Working Life and Family life*. The Hague: Ministry of Social Affairs and Employment & the Verwey-Jonker Institute, 33-56.
- Kremer, M., 2002, 'Welfare states and the moral predicament of caring. A European comparison'. Paper presented at the conference Social Values, Social Policies, European Social Policy Research Network, Tilburg, 29-31 august 2002.
- Kremer, M., 2005, *How Welfare States Care. Culture, Gender and Citizenship in Europe*. Proefschrift Universiteit Utrecht.
- Lewis, J. en S. Guillari, 2005, 'The adult worker model family, gender equality and care: the search for new policy principles and the possibilities and problems of a capabilities approach', *Economy and Society*, 1: 76-104.
- Lister, R., 1997, *Citizenship: Feminist Perspectives*, Basingstoke: Macmillan.
- Mayer, K.U., 2001, 'The paradox of global social change and national path dependencies: life course patterns in advanced societies'. In: A. Woodward en M. Kohli (red), *Inclusions and Exclusions in European Societies*. Londen: Routledge, 89-111.
- MISSOC, Mutual Information System on Social Protection in the EU Member States and the European Economic Area, *Social Protection in the Member States of the Community and the European Economic Area. Situation on 1st January 2001*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- MISSOC, Mutual Information System on Social Protection in the EU Member States and the European Economic Area, *Social Protection in the Member States of the Community and the European Economic Area and in Switzerland. Situation on 1st may 2004*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Moss, P. en F. Deven, 1999, *Parental leave: Progress or Pitfall? Research and Policy Issues in Europe*, Brussel: NIDI/CBGS Publication 35.
- Näsman, E., 1999, 'Sweden and the reconciliation of work and family life'. In: L. den Dulk, A. van Doorne-Huiskes en J. Schippers (red) *Work-Family Arrangements in Europe*, Amsterdam, Thela Thesis, 131-149.

- OECD, 2001, *Employment Outlook 2001*, OECD: Paris.
- OECD, 2002, *Taxing Wages 2000-2001*, OECD: Paris.
- OECD labour market statistics.
Online: <http://www1.oecd.org/scripts/cde/members/lfsindicatorsauthenticate.asp>
- Orloff, A.S., 1993, 'Gender and the Social Rights of Citizenship: The Comparative Analysis of Gender Relations and Welfare States', *American Sociological Review*, 3: 303-328.
- Plantenga, J. en I. Koopmans, 2002, 'Freistellungsregelungen für Sorgearbeit und ihre praktische Bedeutung im internationalen Vergleich'. In: *WSI Mitteilungen. Monatszeitschrift des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts in der Hans Böckler Stiftung*, März 2002, 161-169.
- Plantenga, J. en M. Siegel, 2004, 'European Childcare Strategies'. In: *Childcare in a Changing world*. European conference on the socio-economic aspects of childcare, 21-23 October 2004, Groningen: Doorn Drukkerij.
- Plantenga, J. en C. Remery, 2005, 'Reconciliation of work and private life: a comparative review of thirty European countries. The co-ordinators' synthesis report prepared for the Equality Unit, European Commission'.
Online: <http://www.mbs.ac.uk/research/centres/european-employment/projects/gender-social-inclusion/index.htm>
- Remery, C., A. Van Doorne-Huiskes, P. Dykstra en J. Schippers, 2000, *En als oma nu ook een baan heeft? De toekomst van de informele kinderopvang in kaart gebracht*, Den Haag: NIDI.
- Roelofs, E., 1995, 'European Equal Opportunities Policy'. In: A. van Doorne-Huiskes, J. van Hoof en E. Roelofs, *Women and the European Labour Markets*, Londen: Paul Chapman Publishing, 122-142.
- Román, A., J. Schippers en L. Heijlen, 2005, *Career breaks in Belgium: how they affect labor participation and individual careers*, Tilburg: Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarkt-onderzoek.
- Rubery J., M. Smith, C. Fagan, en D. Grimshaw, 1998, *Women and European Employment*, Londen: Routledge.
- Sainsbury, D., 1999, *Gender and welfare state regimes*, Oxford: Oxford University Press.
- Villota P. de en I. Ferrari, 2001, *The impact of the tax/benefit system on women's work*, Online: http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/women_work.pdf
- Work and Families Bill 60 introduced in the House of Commons on 18th October 2005. Online: <http://www.publications.parliament.uk/pa/pabills.htm>