

Boekbespreking

SCP-publicatie 2011/38, Verlof vragen. De behoefte aan en het gebruik van verlofregelingen. Edith de Meester en Saskia Keuzenkamp. Den Haag, Sociaal en Cultureel Planbureau, november 2011, ISBN 978 90 377 0589 8, prijs € 16,90.

Bram Peper (Erasmus Universiteit Rotterdam)

Ondanks het huidige aanbod van arbeid- en zorgregelingen, zowel wettelijk als boven-wettelijk, wordt er nog weinig gebruik van gemaakt. Arbeid en zorg is een combinatie waarmee Nederland een wat stroeve relatie heeft. Dit komt al tot uitdrukking in de titel van dit SCP rapport; er blijkt een discrepantie tussen de behoefte aan en het gebruik van verlofregelingen door werknemers. Deze discrepantie is vooral verklaarbaar vanuit een gender perspectief. Waar Nederland op vele terreinen als progressief te boek staat, zoals bij beleid rond euthanasie, drugs en abortus, is dit geenszins het geval als het gaat om de taakverdeling tussen mannen en vrouwen met betrekking tot arbeid en zorg. Nederlandse vrouwen zijn in vergelijking met veel andere landen vrij laat de arbeidsmarkt opgekomen. De hedendaagse arbeidsdeelname van vrouwen is weliswaar hoog, maar het betreft hier vooral deeltijdwerk. Het traditionele kostwinnersgezin, waarbij mannen de honneurs waarnemen in het publieke domein en vrouwen het private domein bestieren, was kenmerkend voor Nederland in de twintigste eeuw. Deze traditionele taakverdeling is weliswaar aan verandering onderhevig, maar Nederland is nog ver verwijderd van een combinatiescenario waarbij mannen en vrouwen hun arbeid en zorgtaken gelijkelijk verdelen. De gedachte dat ouders (lees moeders) zelf voor hun eigen kinderen zorgen is diep verankerd. Een duidelijk voorbeeld hiervan is dat schooltijden van lagere scholen nog immer uitgaan van een zorgende ouder die halverwege de middag en op woensdag zelfs vanaf twaalf uur in staat is het kind op te vangen. Dit terwijl de afgelopen decennia Nederland steeds meer richting een 24-uurs economie gaat, hetgeen bijvoorbeeld goed tot uiting komt in de verruiming van de winkeltijden, met name bedoeld om werknemers behulpzaam te zijn.

Pas vanaf de jaren negentig van de twintigste eeuw wordt aangevangen met het wettelijk vastleggen van verlofregelingen die de combinatie arbeid en zorg moeten vergemakkelijken. Vooral voor werkende ouders betekende dit een oplossing voor de toenemende logistieke problemen om ouderschap en werk op elkaar af te stemmen. De eerste stappen werden gezet met het recht op ouderschapsverlof en de uitbereiding van de kinderopvang. Tekenend voor deze laatste is dat kinderopvang door de Nederlandse overheid vooral gezien werd (en wordt) als een arbeidsmarktinstrument om de arbeidsparticipatie van

vrouwen te verhogen. Waarbij het achterliggende argument vooral de economische noodzaak voor participatie is en niet per se het ontplooiën van vrouwelijk talent. Laat staan dat kinderopvang wordt beschouwd als een mogelijkheid om jonge kinderen te socialiseren in hun 'peer group', om zo hun deelname aan het maatschappelijke leven te vergemakkelijken. Nu is ook in landen als Zweden en Noorwegen met veel grotere gendergelijkheid en een langere traditie van vrouwen op de arbeidsmarkt, de opname van (ouderschaps)verlof door mannen zo laag dat er specifieke maatregelen zijn om de opname te stimuleren (de zogeheten 'daddy month'). Kortom, inzicht in de achterliggende redenen voor de discrepantie tussen aanbod en gebruik van verlofregelingen blijft gewenst.

Het SCP heeft de afgelopen jaren met regelmaat verslag gedaan van onderzoek naar de bevindingen met arbeid en zorgbeleid, zoals kinderopvang, ouderschapsverlof, aanpassing arbeidstijden etc. De onderhavige studie, uitgevoerd op verzoek van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, bouwt voort op deze kennis. In deze studie wordt gekeken naar de behoefte en het gebruik van ouderschapsverlof, kortdurend (calamiteiten-) en langdurend zorgverlof. Het onderzoek richt zich op de verklarende factoren en mogelijke genderverschillen bij behoefte en gebruik. Voor de kwantitatieve analyse wordt gebruik gemaakt van de Enquête Beroepsbevolking (EBB) 2009.

De auteurs kiezen op basis van eerder onderzoek voor een drietal invalshoeken. Allereerst het tijdsbudgetperspectief waarbij het uitgangsprincipe is dat hoe minder tijd mensen hebben hoe meer men een beroep zal doen op verlofregelingen. Het tweede perspectief gaat uit van het economische idee van nutsmaximalisatie, dus werknemers met een hoger uurloon nemen minder snel onbetaald verlof op. Het derde perspectief focust op de werkcontext en het uitgangspunt is dat in een 'combinatievriendelijke' organisatiecultuur werknemers sneller geneigd zijn om verlof op te nemen. Per verlofregeling wordt een hoofdstuk uitgetrokken om eerst een overzicht te geven van het aantal rechthebbenden, de opname van het verlof en de redenen om het verlof niet op te nemen. Vervolgens wordt per regeling gekeken naar de kans op het gebruik afgezet tegen het geslacht, en ten slotte worden alle determinanten in een regressieanalyse meegenomen om te bepalen welke factoren bepalend zijn voor het gebruik van de verlofregeling. Uit de analyse blijkt dat het economisch perspectief geen empirische ondersteuning vindt. De verlofopname blijkt bij de langere verloven 'gendered' te zijn, vrouwen nemen vaker ouderschapsverlof op. En de veronderstellingen vanuit het tijdsbudgetperspectief worden niet empirisch aangetoond. Juist vaders die in deeltijd werken maken meer gebruik van verlof, en voor moeders lijkt het aantal uren dat zij werken niet veel uit te maken.

Het meest problematisch voor de opname van verlof, is het 'zuigende karakter' van werk. De kans dat dit afneemt is gering. Kenniswerk, gecombineerd met de huidige ict-

mogelijkheden zoals email en smartphone, zorgen vooral voor een toenemende invloed van werk op het privé-domein. Beleid blijkt een noodzakelijke, maar niet voldoende, voorwaarde voor het beter kunnen afstemmen van arbeid en zorg. De volgende stap is het zoeken naar wegen waarbij het werk en de zorgtaken zo op elkaar kunnen worden afgestemd, dat beide er beter van worden. Dit zal betekenen dat we verder moeten nadenken over de inrichting van werk. De huidige aandacht voor bijvoorbeeld Het Nieuwe Werken, laat zien dat deze noodzaak erkend wordt. Wat nog niet direct wil zeggen dat afstemmingsproblemen tussen werk en zorg, alsmede gendergelijkheid nakende zijn. Vooral mannen stellen dat hun werk geen verlof toelaat, of dat zij hun collega's niet willen belasten.