

Combinatie arbeid en zorg kwestie van organisatie

De effectieve arbeidsduur van de Nederlandse werknemer bedraagt 'slechts' 37% van zijn tijd. De combinatie van betaalde arbeid en zorgtaken is niet zozeer een kwestie van tijd als een kwestie van zorgvuldig organiseren. Door het afstemmen van arbeidspatronen en -tijden, het blijven ontwikkelen van deeltijdarbeid, de nieuwe winkeltijden en organisatie van randvoorwaarden in het dagelijks leven zoals kinderopvang en openingstijden van (overheids)instellingen, is het niet de taak van de overheid zich te bemoeien met keuzen die in de arbeidsorganisatie tussen werkgever en werknemer behoren te worden gemaakt.

Het combineren van betaalde arbeid en zorgtaken is een uitdaging die voor steeds meer mensen geldt. Een uitdaging, want het is niet een zaak die vanzelf gaat, zonder dat zorgvuldig te organiseren. Dat die uitdaging voor steeds meer mensen geldt, is een gevolg van hun verander(en)de ambities. Dat geldt voor vrouwen, die steeds meer mede gericht zijn op het verrichten van betaalde arbeid en het geldt, zij het in mindere mate, ook voor mannen, die mede gericht raken op het verrichten van zorgtaken. Aangezien de ontwikkeling van de ambities van vrouwen meer prominent is dan die van mannen,



Mr. A.P.M.G.
Schoenmaeckers

wordt het combineren van arbeid en zorg al snel een 'vrouwenzaak'. Dat wil zeggen: een zaak die met name wordt geacht het belang van vrouwen te dienen en eigenlijk dus een belangrijk onderwerp van vrouwenemancipatie. In deze bijdrage worden de ambities van mannen en vrouwen min of meer als een gegeven beschouwd. De vraag of het hier gaat om een zaak van vrouwenemancipatie wordt in het midden gelaten. En de discussie of bijvoorbeeld herverdeling van onbetaalde arbeid nagestreefd moet worden en zo ja, door wie dan en met welke middelen wordt hier ook niet nader uitgewerkt. Ik kan echter niet verhelen, en permitteer mij bij de-

ze de luxe hier wel te stellen, maar dat niet verder uit te werken, dat dit mijns inziens weliswaar relevant kan zijn, echter niet als politiek onderwerp, maar meer als een vraag die binnen gezinnen alle aandacht verdient.

Ik wijs er overigens op dat het zeer recente SER-advies over 'Toekomstscenario's herverdeling onbetaalde arbeid' niet de herverdeling van onbetaalde arbeid als speerpunt van gericht beleid ziet. Men richt zich meer op vergroting van de arbeidsparticipatie van vrouwen, verbetering van de combinatie arbeid en zorg en vergroting van de flexibiliteit in arbeidsorganisaties. De bedoelde herverdeling is daarvan dan een afgeleide.¹

Het vraagstuk van de combinatie van arbeid en zorg wordt door het CDA onder andere bediscussieerd in het kader van het zoeken naar speerpunten voor een gezinsbeleid. Het is daarbij natuurlijk slechts een relevant onderwerp als men er vanuit gaat dat in het kader van een gezinsbeleid niet de bedoeling is om het traditionele gezin, dat wil zeggen, het gezin met de traditionele rolverdeling tussen man en vrouw, als maat der dingen te hanteren. Dat is een uitgangspunt dat ik deel, en waarbij de kanttkening past dat weinig maatschappelijke of economische verschijnselen er nog aanspraak op maken als maat der dingen te gelden. Dus ook niet een gezin waarin bijvoorbeeld de partners een volstrekt gelijk aandeel hebben in sociaal-economische inbreng, zorgtaken en huishoudelijke taken. Een gezinsmodel voor de eenentwintigste eeuw of een modelgezin voor de eenentwintigste eeuw, te bezichtigen onder begeleiding van een ervaren gids in de bijgebouwen van 's lands grootste attractiepark is niet waar

onze tijd behoefte aan heeft. Wel aan de erkenning van de betekenis van het gezin voor de stabiliteit van de situatie waarin mensen opgroeien, en de overdracht van waarden en normen, alsmede de ondersteuning van het leerproces dat moet worden doorgemaakt om als mens, als burger en als *homo economicus* een volwaardige positie te verwerven en zo ook de samenleving te verrijken.

Relatie werkgever-werknemer

Als de betekenis van de combinatie van arbeid en zorg voor de relatie werkgevers-werknemers aan de orde is, gebeurt dat vaak vanuit een eenvoudig vertrekpunt: het is wenselijk dat arbeid en zorg beter te combineren worden en de werkgever moet daaraan zijn bijdrage leveren door de werknemer gelegenheid te geven zorgtaken te vervullen en de consequenties die dat heeft voor de onderneming voor zijn rekening te nemen. Maar in beginsel zijn werkgever en werknemer toch, meen ik, meestal heel anders vertrokken toen zij een arbeidsovereenkomst sloten. Daarbij gingen zij er toch immers vanuit dat de werknemer in dienst arbeid zou komen verrichten tegen betaling van loon. En een van de meest wezenlijke onderdelen van die verbintenis is toch dat de werknemer tijd ter beschikking stelt aan de werkgever en daarvoor loon ontvangt. Ik ben mij ervan bewust dat deze versimpeling van de werkgever-werknemersrelatie wellicht niet meer helemaal recht doet aan de complexe werkelijkheid, maar het is soms verhelderend om weer eens terug te gaan naar Adam en Eva.

Ik wil, naast de grondbeginselen van de arbeidsrelatie, althans van de arbeidsovereenkomst nog een tweede punt stellen. En dat betreft de effectieve ar-

beidsduur. De effectieve arbeidsduur van de Nederlandse fulltime-werknemer is laag. Uitgaande van 365 werkdagen per jaar, verminderd met 104 'weekenddagen' (tussen aanhalingstekens gezet omdat de twee wekelijkse vrije dagen al niet meer per se op zaterdag en zondag hoeven vallen), resteren 261 dagen. Daarvan mochten dan worden afgetrokken gemiddeld 25 vakantiedagen en (bij een gemiddeld 38-urige werkweek) 13 roostervrije dagen. Blijven over 223 dagen. Daarvan gaan nog af zo'n vijf feestdagen als Kerstmis, Tweede Paasdag enzovoort en enkele dagen bijzonder verlof vanwege geboorte, huwelijk, overlijden en dergelijke. Trek hiervan nog ongeveer 7% ziekteverzuim af en er zijn nog zo'n 200 dagen

over. Dat is nauwelijks 55% van het aantal dagen per jaar. Uitgaande van 8 uur per dag is dat minder dan 20% van de tijd die een mens ter beschikking staat. Vooruit, laten we 8 uur slaap per etmaal niet als reëel beschikbare tijd meerekenen, dan nog besteedt de gemiddelde fulltimer slechts zo'n 37% van zijn tijd aan werken. Als we daarbij nagaan dat er in ons land enorm veel werk in deeltijd plaatsvindt, rijst de vraag of de simpele gedachte dat de combinatie van arbeid en zorg beter mogelijk moet worden gemaakt door arbeidstijd te verminderen ten behoeve van tijd voor andere doeleinden, zoals zorgtaken, wel adequaat is. Enerzijds lopen we zo economische risico's en anderzijds is het maar de vraag of het slot dat wij proberen te openen wel een

cijferslot is. Is het, met andere woorden, een simpele benadering van meer of minder tijd die ons moet helpen of is het een kwestie van organisatie? Ik ben van mening dat het laatste het geval is.

**Zoeken naar wegen
om arbeidspatronen
zo te organiseren
dat aan ambities van
werknemers recht
kan worden
gedaan zonder dat
dit leidt tot
bedrijfsorganisa-
torische en
-economische
schade.**

Arbeidstijden en -patronen

Het gaat er vooral om te zoeken naar wegen om de arbeidspatronen zo te organiseren dat aan de ambities van (potentiële) werknemers recht kan worden gedaan zonder dat dit leidt tot bedrijfsorganisatorische en -economische schade. Sterker nog, we mogen de lat misschien nog wel wat hoger leggen, door op zoek te gaan naar oplossingen die zowel de werkgever als de werknemer verder brengen dan zij nu zijn.

Het mag een verdienste heten van het vorige kabinet en met name van CDA-minister Bert de Vries, dat de kern van de nieuwe Arbeidstijdenwet zoals die per 1 januari jongstleden van kracht is geworden door dat kabinet is geconcipieerd. Die wet geeft belangrijke mogelijkheden om arbeidstijden en -patronen zo te organiseren dat meerdere doelen kunnen worden gediend. Het is aan partijen bij CAO's en bij het overleg werkgever-ondernemingsraad of werkgever-individuele werknemer om het onderste uit deze kan te halen. In dit kader is er al veel in ontwikkeling. Onder andere is op centraal niveau van werkgevers- en werknemersorganisaties, verenigd in de Stichting van de Arbeid een nota met aanbevelingen uitgebracht over 'Deeltijdarbeid en

differentiatie in arbeidsduurpatronen'.² De aanbevelingen die daarin worden gedaan aan CAO-partijen om deeltijdarbeid te bevorderen, alsmede differentiatie en flexibiliteit van arbeidspatronen, worden mede in het licht van de combinatie betaalde arbeid en zorg gedaan.

Het is van belang dat deeltijdarbeid zich blijft ontwikkelen en dat de eenzijdigheid die tot nu toe zichtbaar is geweest in de groei (lager gekwalificeerde functies in de dienstensector) wordt doorbroken. Daarvoor is echter maar één weg mogelijk en dat is het overleg binnen het bedrijfsleven zelf, waarbij alle relevante afwegingen kunnen worden gemaakt op de plek waar de dingen moeten worden georganiseerd: de werkplek. Tegen deze achtergrond is het teleurstellend dat er in de Tweede Kamer toch nog politieke steun blijkt te zijn geweest voor wettelijke maatregelen op dit punt, in de vorm van het wetsvoorstel Rosenmöller inzake een wettelijk recht op deeltijdarbeid.³ Een

wettelijk recht op deeltijdarbeid past niet in een sfeer waarin het heel goed mogelijk is in onderhandeling te komen tot een voor beide partijen (werkgever en werknemer) voordelige uitkomst. Het is namelijk een weg die een eenzijdigheid in zich heeft die alleen maar tegenkrachten oproept. Het leidt tot een zoektocht naar argumenten en onderbouwingen voor het niet kunnen voldoen aan de vraag naar deeltijdarbeid, in plaats van een stimulans om een voor alle partijen voordelige situatie te creëren. Politiek is een betere slag geslagen met de nieuwe Arbeidstijdenwet. Wat valt er nog meer te doen?

Randvoorwaarden

Ook aan de randvoorwaarden van de organisatie van het dagelijks leven, inclusief zorgtaken, is iets gedaan. Door middel van een nieuwe wet voor de winkelopeningstijden. Die wet verruimt de mogelijkheden voor winkelopening, hetgeen meer ruimte biedt om het verrichten van arbeid zo in te passen dat daarmee allerlei taken en noodzakelijke



De verruiming van de winkelopeningstijden biedt meer ruimte voor het verrichten van arbeid en zorgtaken.

(foto Mieke Schlamán)

activiteiten buiten het werk in de knel komen. Een achterblijvende sector op dit terrein is de overheid zelf, waar openbare diensten nog altijd vaak beperkte bedrijfstijden kennen. Dit alles zo opsommend komt eigenlijk het beeld boven dat de ontwikkeling richting 24-uurs-economie, hoewel door sommigen als een bedreiging gezien van het samenleven, juist faciliterend werkt op de combinatie van betaalde arbeid en andere taken en verantwoordelijkheden.

Er zijn voorstellen voor zorgverlof, adoptieverlof en calamiteitenverlof. Tegelijk wil het kabinet het aantal vakantiedagen dat arbeidsvoorwaardelijk voor iemand geldt, regelvrij maken, voorzover die dagen het wettelijk minimum-vakantierecht overschrijden. In de praktijk komt dat meestal neer op vier tot vijf dagen waarover vrij beschikt kan worden zonder hinder van wettelijke regels. Het zou verstandig zijn als dit hele complex van arbeidsvrije tijd integraal zou worden bezien op zijn mogelijkhe-

den om zo vrij mogelijk te zijn in het organiseren van de tijd, in samenspraak tussen onderneming en werknemer of hun vertegenwoordigers. Anders lopen wij het risico dat inderdaad de simpele neiging zal ontstaan om voor ieder denkbaar doel, op verkokerde wijze, extra verlofrechten te creëren, waarbij uit het oog wordt verloren dat niet een gebrek aan tijd, maar een gebrek aan organisatiemogelijkheden moet worden opgelost.

Een ander aspect van het combineren van betaald werk en zorgtaken is kinderopvang. Over de problematiek (want zo mag je dat wel noemen) van de kinderopvang valt een boek te schrijven. Mijn stelling op dit punt zou zijn dat de het de overheid een zorg moet zijn dat er voldoende capaciteit aan kinderopvang wordt gerealiseerd. Daarmee is echter niet gezegd dat de overheid die zelf moet opzetten, of

subsidieren, zoals nu gebeurt. Ik ben ervan overtuigd dat de beste kansen voor een snelle realisatie van voldoende en adequate kinderopvang ligt in het scheppen van goede voorwaarden voor de particuliere kinderopvang. Daartoe moet de subsidie van de gesubsidieerde instellingen worden omgezet in fiscale faciliteiten voor ouders die gebruik maken van kinderopvang. Nu is de concurrentie tussen particuliere- en gesubsidieerde instellingen vals. Dat komt de ontwikkeling van de capaciteit niet ten goede. Wel zou de overheid moeten waken over de kwaliteit van de op-

vang, op essentiële punten. Dus niet door het tot in cijfers achter de komma gaan voorschrijven van de afmetingen van in een dagverblijf te gebruiken stoeltjes en tafeltjes of zo.

Tot slot

In het voorgaande heb ik een aantal concrete aspecten van de combinatie van betaalde arbeid en zorgtaken besproken. Daarbij heb ik gepoogd aan te geven dat er een aantal ontwikkelingen

**Het is van belang
dat deeltijdarbeid
zich blijft
ontwikkelen
en dat de
eenzijdigheid die
tot nu toe
zichtbaar is geweest
in de groei
(lager
gekwalficeerde
functies in de
dienstensector)
wordt doorbroken.**

wenselijk is die op het terrein liggen van de organisatie van de arbeid, met name van arbeidstijden en arbeidspatronen. De daarvoor benodigde randvoorwaarden zijn recent geschapen door met name de nieuwe Arbeidstijdenwet en ook door verruiming van de winkelopeningstijden. Het zou goed zijn te bezien of op meer terreinen belemmeringen bestaan voor het anders organiseren van het dagelijks leven. Zo valt te denken aan de beschikbaarheid van allerlei soorten diensten die door overheden moeten worden geleverd op meer tijdstippen, maar ook van bijvoorbeeld voorzieningen op het gebied van de gezondheidszorg en dergelijke.

De rol van de overheid moet zich daarbij niet bemoeien met de keuzen die in de arbeidsorganisatie behoren te worden gemaakt (behalve uiteraard als het haar eigen organisatie betreft). Het is een zaak van werknemers en werkgevers om vorm te geven aan de organisatie van het dagelijks leven op een wijze die mede de combineerbaarheid van taken bevordert. Afgezien van het scheppen van voorwaarden zoals het bevorderen van goede kinderopvangvoorzieningen, is de rol van de overheid op dit terrein beperkt. En zeker een beleid dat simpelweg uitgaat van (wettelijke) claims van werknemers op minder werken en meer tijd voor andere zaken is contraproductief. Het is eenzijdig en levert slechts tegendruk op in plaats van inspiratie om creatief te zoeken naar een nieuwe organisatie van arbeid als onderdeel van het dagelijks leven met al zijn taken en verantwoordelijkheden.

Mr. A.P.M.G. Schoenmaeckers is secretaris van de Vereniging VNO-NCW en schrijft dit artikel op persoonlijke titel.

Noten

1. Advies van 21 juni 1996, SER publikatienr. 96-06.
2. Overwegingen en aanbevelingen inzake deeltijdarbeid en differentiatie van arbeidsduurpatronen, Stichting van de Arbeid, Den Haag, 1 september 1993.
3. Kamerstuk TK 23276