

Factsheet Werkende vaders

Hoe kunnen mannen arbeid en zorg combineren?

AANLEIDING

In steeds meer gezinnen werken beide ouders en wordt de verzorging van de kinderen in meer of mindere mate gelijk verdeeld¹. Het aantal werknemers dat behoefte heeft aan voorzieningen en regelingen die het combineren van arbeid en zorg vereenvoudigen, neemt dus toe. In bedrijfssectoren waar relatief veel mannen werken, zoals de metaalsector, bestaat voor dit thema echter nog weinig aandacht. Reden voor E-Quality, kenniscentrum voor emancipatie, gezin en diversiteit, om samen met FNV Bondgenoten een onderzoek bij twee bedrijven in de metaalsector uit te voeren.

DOELSTELLING

De factsheet 'Werkende vaders' geeft de belangrijkste uitkomsten van het onderzoek in de metaalsector weer en toont de wensen van vaders met betrekking tot voorzieningen voor de combinatie van arbeid en zorg, en de mogelijkheden die werkgevers bieden. De aanbevelingen geven aan wat vaders onder een aantrekkelijke werkgever verstaan. Verder kunnen vaders er zelf in lezen hoe ze 'werk kunnen maken' van de zorg voor hun kinderen.

FEITEN EN CIJFERS

Formele voorzieningen voor de combinatie van arbeid en zorg

Nederland kent een aantal regelingen en voorzieningen voor ouders die betaald werk willen combineren met de zorg voor hun kinderen, zoals de mogelijkheid tot deeltijdwerk en diverse soorten van verlof (zoals ouderschapsverlof, calamiteitenverlof en zorgverlof). Een overzicht van de regelingen is te vinden op de website van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (www.szw.nl>Arbeidsvoorwaarden>Verlof en werktijd).

De meeste regelingen vormen echter geen verplichting voor werkgevers, zodat in cao's en in individuele contracten met werknemers afwijkende afspraken opgenomen kunnen worden. Uit onderzoek (Vinkers, 2002) blijkt dat het aanbod van arbeid- en zorgvoorzieningen afhangt van het karakter van een organisatie. Organisaties met relatief veel vrouwelijke werknemers, een grotere omvang en een groter aandeel hoger opgeleiden treffen vaker uitgebreide verlofmaatregelen (vooral ten aanzien van ouderschapsverlof). Het aandeel vrouwelijke werknemers blijkt ook van invloed op de mogelijkheden tot arbeidsduuraanpassing en deeltijdwerk. Verder blijken non-profit organisaties meer arbeid- en zorgvoorzieningen te bieden dan commerciële bedrijven. In 'mannen'-sectoren, zoals de industrie en de landbouw, zijn de mogelijkheden tot deeltijdwerk en (betaald) ouderschapsverlof het kleinst. In tabel 1 wordt weergegeven hoeveel procent van de mannelijke en vrouwelijke werknemers gebruik maken van ouderschapsverlof.

Werkende vaders

Mei 2008

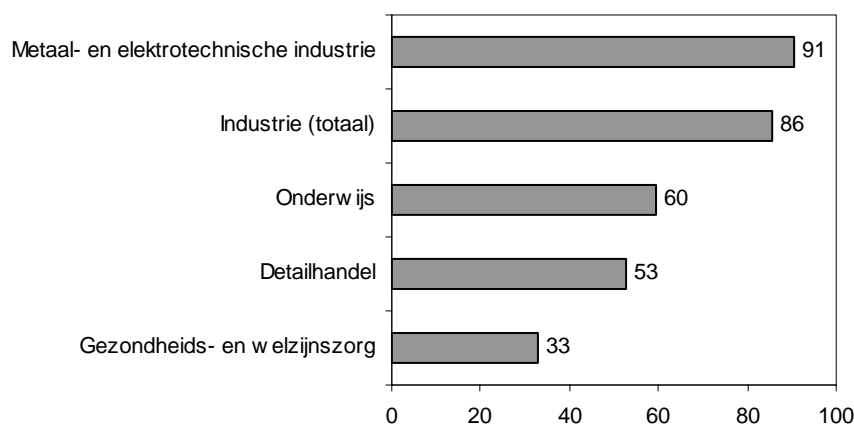
Tabel 1: Gebruik van ouderschapsverlof, per opleidingsniveau en bedrijfstak, 2000/2004 (in procenten)

	Overheid, onderwijs, gezondheidszorg	Overige sectoren	Totaal
Totaal	45	14	24
Vrouwen	49	28	38
Laagopgeleid	34	13	18
Middelbaar opgeleid	45	25	34
Hoogopgeleid	56	44	52
Mannen	38	8	14
Laagopgeleid	31	5	7
Middelbaar opgeleid	41	8	13
Hoogopgeleid	38	13	21

Bron: Emancipatiemonitor 2006

De metaal- en elektrotechnische industrie is in vergelijking met andere sectoren, zoals de detailhandel en de gezondheidszorg (maar zelfs binnen de sector industrie), de bedrijfstak waar de meeste mensen voltijds (35 uur of meer per week) werken.

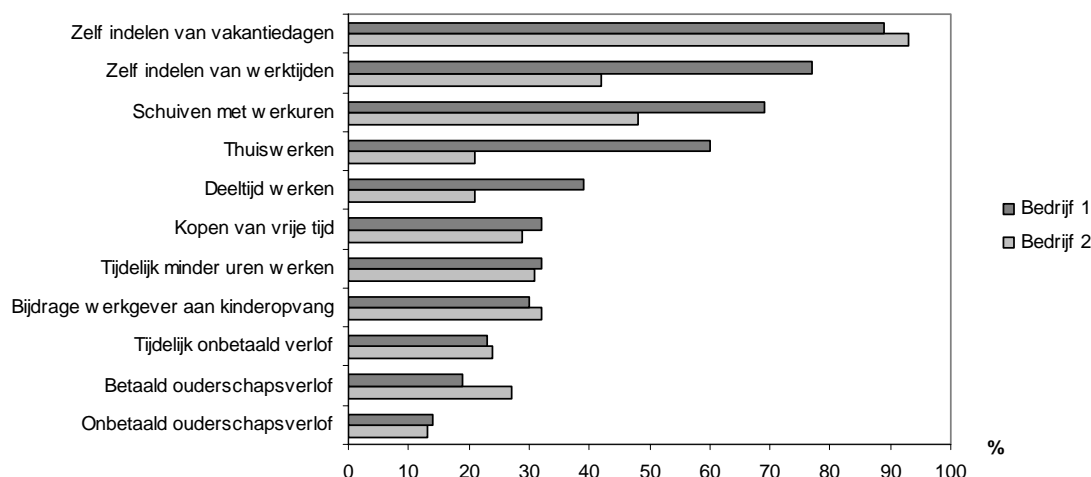
Figuur 1: Percentage werknemers met een voltijd baan, per sector



Bron: CBS Statline, bewerking E-Quality

Aan het onderzoek van E-Quality en FNV hebben zowel vaders als werknemers zonder kinderen (grotendeels mannen en een klein percentage vrouwen) meegewerkt. Aan hen is onder andere gevraagd welke voorzieningen ze zouden willen gebruiken om hun werk en hun privéleven (waaronder de zorg voor kinderen valt) beter in evenwicht te brengen. Vaders gaven de volgende antwoorden:

Figuur 2: Wensen van vaders met betrekking tot arbeid- en zorgvoorzieningen



Het zelf kunnen indelen van vakantiedagen staat hoog op de voorkeurslijst, ook bij mannelijke werknemers zonder kinderen. Bij bedrijf 1 worden ook andere wensen relatief vaak geuit, zoals het zelf kunnen indelen van werktijden en het kunnen schuiven met werkuren. Andere regelingen worden weinig genoemd.

ANALYSE

De twee metaalbedrijven vertonen natuurlijk een aantal overeenkomsten (ze horen immers tot dezelfde branche), maar er zijn er ook enkele duidelijke verschillen.

Beoordeling van mogelijkheden

Bij beide bedrijven is ongeveer de helft van de werknemers van oordeel dat het bedrijf niet voldoende doet om ervoor te zorgen dat arbeid en zorg goed gecombineerd kunnen worden. Incidenteel valt er wel het een en ander te organiseren; zo kan een werknemer bijvoorbeeld gemakkelijk vrij krijgen als hij een enkele keer onder werktijd privé-zaken moet regelen. Maar er zijn weinig mogelijkheden voor het meer structureel in evenwicht brengen van arbeid en zorg. Bij bedrijf 1 komt bovendien duidelijk naar voren dat de rol van leidinggevenden bij dit in evenwicht brengen erg belangrijk is.

Gebruik van regelingen

In beide bedrijven wordt van de meeste regelingen relatief weinig gebruik gemaakt. Uitzonderingen vormen het zelf kunnen indelen van vakantiedagen (bij beide bedrijven) en in mindere mate het zelf kunnen indelen van werktijden en het kunnen schuiven met uren (in een van beide bedrijven). Dat er weinig van de (verlof)regelingen gebruik wordt gemaakt, komt vooral doordat de meeste werknemers ze niet kennen. Bij een van de bedrijven geeft bijna 40% van de werknemers aan behoefte te hebben aan informatie; bij het andere bedrijf is dit 50%.

Bedrijfscultuur

De werknemers van beide bedrijven geven aan dat er een bedrijfscultuur heerst waarbij in deeltijd werken voor mannen niet gebruikelijk is. In een van de bedrijven wordt een deeltijdbaan voor vrouwen wél acceptabel gevonden; het personeel van het andere bedrijf is wat traditioneler in de opvattingen over de rollen van vaders en moeders, en de zorg voor kinderen. Er is overigens bij

Werkende vaders

Mei 2008

beide bedrijven geen sprake van één bedrijfscultuur. De bedrijven hebben namelijk meerdere vestigingen en elke vestiging bepaalt haar eigen koers.

AANBEVELINGEN VOOR WERKGEVERS

Het onderzoek onder werknemers in de metaalsector leidt tot de volgende aanbevelingen voor bedrijven die hun werknemers willen ondersteunen bij het combineren van arbeid en zorg:

- Werknemers zouden meer structurele mogelijkheden mogen krijgen om arbeid en zorg in evenwicht te brengen; incidenteel vrij kunnen nemen is niet genoeg.
- Werknemers zouden meer mogelijkheden mogen krijgen om in deeltijd te kunnen werken. Een deeltijd baan is echter vooral een interessante optie voor werknemers met een hoger inkomen. Veel werknemers geven aan dat ze wel in deeltijd zouden willen werken, maar dat ze dan te weinig verdienen.
- De bedrijfscultuur ten aanzien van mannelijke werknemers met deeltijdwerk verdient aandacht.
- Er mag meer aandacht komen voor eenduidige informatievoorziening (bijvoorbeeld via personeelszaken/ HRM of een ander centraal punt binnen de organisatie). Dit vergroot niet alleen de kennis over regelingen, maar leidt ook tot een meer eenduidige interpretatie en toepassing ervan (onafhankelijk van individuele opvattingen van leidinggevenden).
- Leidinggevenden zouden goed bekend moeten zijn met de inhoud van cao's en regelingen, om er correct met werknemers over te kunnen communiceren. Ze zouden, om dat te bereiken, apart op de hoogte gebracht kunnen worden van (veranderingen in) cao's en regelingen.
- Inventarisatie van de wensen van werknemers is binnen elke afzonderlijke organisatie van belang, aangezien arbeid- en zorgvoorzieningen per bedrijf en zelfs per vestiging kunnen verschillen.
- Om instroom van jonge werknemers te garanderen, is het voor bedrijven in de metaalsector aan te bevelen zich als 'jonge' en 'dynamische' werkgever te positioneren. Deze uitstraling kan bereikt worden door het vergroten van de mogelijkheden om arbeid en zorg met elkaar in evenwicht te brengen. Daarmee kunnen deze maatregelen niet alleen een emancipatorisch doel en effect hebben, maar ook een bedrijfseconomisch en commercieel.

Tot slot twee opmerkingen voor werknemers en ondernemingsraden:

- Het is belangrijk om op de hoogte te zijn van de mogelijkheden binnen het bedrijf. Veel vaders maken geen gebruik van de bestaande voorzieningen omdat ze niet weten dat die er zijn in het bedrijf waar ze werken.
- De ondernemingsraad (OR) of werknemersvertegenwoordiging kan een belangrijke rol spelen bij het bekend maken van voorzieningen om arbeid en zorg beter te combineren en het onderhandelen met de directie.

LITERATUUR

Cloïn en Hermans (2006) 'Onbetaalde arbeid en de combinatie van arbeid en zorg'. In: *Emancipatiemonitor 2006*. Den Haag: SCP.

Vinkers, J. (2002) *Hoe is het bij u geregeld?* Utrecht: CNV Vakcentrale.

CBS Statline: <http://statline.cbs.nl>

Boekhoorn, P. en Jong, T. de (2008). *Gezinnen van de toekomst. Cijfers en trends*. Den Haag: E-Quality.

¹ In 1996 was 51% van de gezinnen van het kostwinnertype (vader werkt, moeder zorgt voor de kinderen) en 31% van het type anderhalfverdiener (een ouder werkt in voltijd en een ouder werkt in deeltijd). In 2006 waren de cijfers respectievelijk 31% en 48% (Boekhoorn & De Jong, 2008).