Opinie

Mannen zorgen revisited

De zorgbijdrage van mannen is veranderd, maar blijft ambivalent

Marianne Grunell

Er vindt een *majeure* historische verandering plaats in de zorgbijdrage van mannen. Dat concludeerde ik tien jaar geleden in mijn proefschrift *Mannen zorgen. Verandering en continuïteit in zorgpatronen* (2002). Ik meende dit af te lezen aan verschuivingen in het gedrag van paren, de houding van werknemers en werkgevers en het beleid van de overheid. Alom was de boodschap: mannen willen en kunnen meer zorgen dan tot op heden is vertoond. Bij de vakbeweging was de slogan 'echte mannen willen betaald ouderschapsverlof'; de industriebond van de FNV wilde dat in collectieve arbeidsovereenkomsten regelen. Vanaf begin jaren negentig vonden werknemers- èn werkgeversvertegenwoordigers in de Stichting van de Arbeid elkaar in het ene na het andere akkoord over het afstemmen van arbeid op zorg. Bij de SIRE-campagne heette het dat een echte vent zijn eigen overhemden strijkt. In het vak verzorging in het middelbaar onderwijs werden jongens verplicht kennis te maken met koken en schoonmaken – al sprak men natuurlijk niet over verplichten, maar over 'verleiden'. Het vrijwilligerswerk voerde een wervingsactie waarin oudere mannen werden uitgenodigd tot een rol in de zorg – als buddy of kok. Het bijzondere aan deze veranderingen was dat niet vrouwen, maar mannen werden aangesproken om een bijdrage te leveren aan een eerlijker arbeidsdeling tussen de seksen.

Een emancipatieprogramma rond arbeid en zorg kan uit drie speerpunten bestaan: economische zelfstandigheid voor ieder individu, het gelijk (of eerlijk) delen van arbeid, én van zorg tussen vrouwen en mannen. Deze doelstellingen zijn niet zomaar met elkaar te verzoenen. Alleenstaanden slagen er noodgedwongen het beste in. Over alleenstaanden – zo'n dertig procent van de bevolking – en alleenstaande ouders – zo'n vijf procent – gaat het hier niet. Ook van jonge paren zonder kinderen, paren van wie beide partners ongeveer evenveel buitenshuis werken, is bekend dat zij thuis een nagenoeg gelijke zorgverdeling hebben (Keuzenkamp & Oudhof, 2000; Merens, Van den Brakel, Hartgens & Hermans, 2011). Dat ligt echter anders voor paren met jonge kinderen en daarover gaat dit artikel. Het gelijk of eerlijk delen van arbeid en zorg is voornamelijk de strijd van vrouwen geweest. Daarom vond ik het zo vernieuwend dat het beleid en maatschappelijke organisaties nu eens mannen aanspraken als *handelend subject,* maar waren mannen zelf ook bereid thuis meer te zorgen en daarvoor misschien wat betaalde arbeid in te leveren?

Mannen als actor in vrouwenemancipatie

In hoeverre kan ik – een decennium later – nog steeds spreken van een ingrijpende, historische verandering? Die vraag beantwoord ik hieronder en, ik stel het maar direct vast, ik ben sceptisch. Toch zie ik in al die mannen met baby's in buggy's die ik al fietsend door bijvoorbeeld Zwolle tegenkom, een aanwijzing dat er tussen vaders en hun kinderen iets is veranderd. Nog overtuigender vind ik het als mannen binnenshuis ook de luiers ver-

schonen en sommigen van hen werkelijk een zogenoemde pappadag opnemen.

Indertijd maakte ik onderscheid tussen de kleine groep *zorgende* vaders die werktijd inleverden en de vaders die naast een fulltime baan thuis meer betrokken waren bij de zorg voor hun kinderen. Die betrokkenheid is ontegenzeggelijk veranderd. Opnieuw het straatbeeld: mannen schaamden zich in de jaren vijftig van de vorige eeuw nog als ze achter een kinderwagen liepen (Grunell, 1985). Tegenwoordig zie ik vaders achter de buggy uitstralen dat zij zichzelf als vader serieus nemen. Gewoon of vanzelfsprekend is het echter nog steeds niet.

In mijn inschatting van het veranderend zorggedrag van mannen stond ik indertijd natuurlijk niet alleen. Onderzoek van het Sociaal en Cultureel Planbureau uit 2000 liet zien dat mannen meer tijd voor zorg inruimden, ten koste van hun betaalde arbeid. Tegen de verwachting in leverden juist de mannen met de hoogste uurlonen werktijd in ten faveure van een extra zorgdag. Het ging hier om hoger geschoolde mannen die in het onderwijs, aan de universiteit of hogeschool of breder, in de sociale sector en bij de overheid werkten (De Jong & De Olde in Grunell, 2002, p. 63). Berekend kon worden dat ongeveer zeven procent van de *werkende* ouderparen de arbeidzorgverdeling zo gelijkwaardig had verdeeld (Van der Lippe, 1997). Beide ouders hadden een betaalde arbeidsweek van ongeveer vier dagen. Die zeven procent leek een veelbelovend begin, want van de werkende paren gaf veertig procent blijk van een voorkeur voor deze verdeling – echter zonder die te (kunnen) realiseren. Begint echter niet menige gedragsverandering in hogere kringen, en zou deze groep niet de rol van voorbeeldmannen kunnen vervullen?

Anderhalfverdienersmodel blijft dominant

Na 2000 vervaagde de mogelijkheid van historische verandering even snel als ze zich had afgetekend. Gedurende het afgelopen decennium hebben de meeste mannen en vrouwen in Nederland wel instemmend geknikt bij ideeën over een meer gelijke verdeling, maar tegelijkertijd zijn ze op de oude voet doorgegaan. De *Emancipatiemonitor 2010* laat zien dat van paren met kinderen ruim de helft de ene ouder fulltime werkt en de andere in deeltijd. In 97 procent van de gevallen is de man de fulltimer. Toch geeft ongeveer de helft van alle volwassenen en zelfs zeventig procent van de mannen aan zich het beste te kunnen vinden in een gelijke verdeling van zowel arbeid als zorg (Merens, Van den Brakel, Hartgers & Hermans, 2011, p. 141). Tegelijkertijd is het nog steeds (maar) zeven procent van de ouderparen die arbeid en zorg gelijkmatig verdeelt en dat die groep tot de hoger opgeleiden hoort (Korvost & Traag, 2010; De Hoog, 2011). Mannen zijn dus fulltime blijven werken en vrouwen bleven in meerderheid, met hun korte werkweken, vasthouden aan het Nederlandse anderhalfverdienersmodel.

Dit anderhalfverdienersmodel kan worden beschouwd als een gemiste kans, maar ook als een verworvenheid, want in Nederland betreft deeltijd doorgaans fatsoenlijke arbeid; arbeid met een standaard arbeidscontract. De betrokken vrouwen hebben daarom misschien wel het beste van twee werelden gekozen: ze zorgen én ze werken betaald buitenshuis. Bij echtscheiding ontstaat er echter een probleem, omdat de vrouw van haar inkomen meestal niet kan leven en er dus geen sprake is van economische zelfstandigheid (een van de drie pijlers van het emancipatiebeleid) (Zie ook Van Damme, 2010). Doorslaggevend voor de aantrekkingskracht van het Nederlandse anderhalfarrangement lijkt mij evenwel dat voor mannen hun identiteit als kostwinner voorop blijft staan, terwijl vrouwen de regie

thuis houden. Grensconflicten worden zo vermeden. De auteurs van de *Emancipatiemonitor 2010* concluderen dat paren elkaar nog steeds – 'gevangen' – houden in het anderhalfverdienmodel. 'De uitdaging is te achterhalen waar te beginnen om deze redenering te doorbreken: bij meer arbeidsdeelname door vrouwen of bij meer inzet van mannen bij de taken thuis?' (Merens et al., 2011, p. 144). Uit dit citaat blijkt dat de kwestie nog steeds op de (beleids- en onderzoeks)agenda staat, inclusief een mogelijke toename in de zorgbijdrage van mannen.

Van Plan voor de Man naar Deeltijd Plus voor vrouwen

Het stimulerende of faciliterende emancipatiebeleid van de overheid – ook voor mannen – is in 2007 herbevestigd door de dan verantwoordelijke minister Plasterk (PvdA). Ook in 2007 kent het emancipatiebeleid – als instemmende reactie op het PvdA-initiatief 'Plan voor de Man' – de eerdergenoemde drie speerpunten. Wederom heet het dat de rol van de man in het emancipatieproces onderbelicht is gebleven, maar ondanks deze ministeriële omarming van het Plan voor de Man blijft het faciliteren van de betaalde arbeid van vrouwen (met kinderopvang en flexibele arbeidstijden) vooropstaan. Er wordt tevens op gewezen dat een evenwichtiger verdeling van (mantel)zorgtaken en arbeid van belang is voor een verhoging van de arbeidsparticipatie van vrouwen, dat is conform de EU-doelstellingen tot tachtig procent netto in het jaar 2020. Ten slotte geeft de minister te kennen oog te hebben voor het ontlasten van vrouwen door verandering van de zorgverdeling met mannen (Tweede Kamer vergaderjaar 2007 – 2008, nr 30420, nr 124, p. 2-3). Het beleid gaat dus niet zomaar mee in de dominantie van het anderhalfverdienersmodel.

Tegelijkertijd duikt er in het Nederlandse emancipatiebeleid een nieuw element op: de ongelijke belasting gedurende de levensloop. Dit knelpunt ontstaat doordat de biologische klok concurreert met de economische klok, wat resulteert in het *spitsuur van het leven*. (Tweede Kamer vergaderjaar 2007 – 2008, nr 30420, nr 124, p. 3). Verlichting zou te vinden zijn in fasering: eerst kinderen, dan carrière. Dit zou echter, aldus de bewindspersoon, een revolutie vergen, niet alleen onder werkgevers, maar ook onder mannen, want de laatsten moeten veranderen en hun ambities en carrière willen en durven opschuiven. Deze beleidsvoornemens, waarin mannen een actieve rol in het veranderingsproces werd toegedicht, zijn door de daarop volgende kabinetswisselingen nooit vertaald in beleid.

Om vrouwen èn mannen te stimuleren tot grote deeltijdbanen heeft minister Plasterk in 2007 de Taskforce DeeltijdPlus ingesteld, bestaande uit vertegenwoordigers van werkgevers, werknemers en de overheid. Deze commissie heeft zich afgevraagd of mannen niet langs andere wegen en met andere middelen tot deeltijd moeten worden gebracht en komt met een scala aan beleidsmaatregelen, waarbij *flexibiliteit* het kernbegrip wordt om arbeid en zorg te combineren. Uiteindelijk bepleit ze een wettelijk recht op flexibilisering van werktijden, ruimere winkeltijden, en afstemming van vakantie en kinderopvang (Taskforce DeeltijdPlus, 2010; vergelijk ook Wouters, 2008; 2010).

Het nieuw aangetreden, centrumrechtse, kabinet reageert in 2010 teleurstellend op het eindadvies van Deeltijd Plus, want het belangrijkste beleidsdoel wordt vrouwen te stimuleren in grotere deeltijdbanen te gaan werken, al dan niet flexibel. Mannen verdwijnen weer uit het beleidsproza en vrouwen worden opnieuw het subject in het beleid (Ministerie Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen, 2010). Hoewel financiële compensatie – denk aan het succes van betaald ouderschapsverlof – nu juist een prikkel kan zijn tot gedragsver-

andering onder mannen, wordt de flexibele zorg van mannen naar de eigen – onbetaalde – vrije tijd verbannen. Voor de huidige regering lijkt het introduceren en uitbreiden en eventueel betalen van zorgarrangementen niet bespreekbaar. Ook de vakbeweging en werkgeversorganisaties vallen stil over arbeidzorgarrangementen. Waren deze thema's tien jaar terug vaak wisselgeld in CAO-onderhandelingen (Sloep, 1996), in de loop van het decennium raakt de CAO-agenda steeds meer verengd, mede door de toenemende financieel-economische problematiek (Grunell, 2011).

Flexibiliteit

Van de wettelijke bepalingen over arbeid en zorg uit 2000 heeft een aantal zijn weg gevonden naar arbeidsorganisaties. Tegenwoordig bieden bedrijven een aantal, niet al te kostbare, voorzieningen. In 2010 is bijvoorbeeld de wet op aanpassing van de arbeidsduur in twee derde van de CAO's op genomen. Dat recht is van belang voor vaders die minder willen werken, maar er wordt nog weinig gebruik van gemaakt. Ouderschapsverlof is in 2009 uitgebreid van 13 naar 26 weken en in een klein aantal CAO-afspraken opgenomen (Beeksma & Jonger-Van Hoorn, 2010). Hoewel onbetaald, blijft het populair. Moeders zijn de belangrijkste verlofnemers. Het animo van vaders in de overheidssector – met betaald verlof – is substantieel groter dan dat van vaders in de marktsector – met onbetaald verlof: meer dan vijftig procent respectievelijk minder dan tien procent (Mooren & Souren, 2011). Verhoudingsgewijs nemen mannen met hogere opleidingen en inkomens vaker ouderschapsverlof op (De Vries & Mooren, 2011).

Ook bestaat er verschil tussen beroepen. Bouwvakkers krijgen bijvoorbeeld mee dat ze onmisbaar zijn op het werk, terwijl wetenschappelijk medewerkers best een jaar lang een dag minder mogen werken om thuis te zorgen. Ook de medewerker van een adviesbureau is zo'n dag minder gegund, maar dan voor een bijzonder hoogleraarschap; niet voor de zorg voor kinderen. Die bijbaan kan namelijk nieuwe relaties en klanten opleveren, terwijl zorg geen status heeft of genereert. Dus niet alleen tussen mannen en vrouwen worden verschillende maten gebruikt, maar ook tussen mannen onderling – variërend per beroep en sector (Grünell, 2002; E-Quality, 2011b).

Opvattingen en gedrag: er valt goed te leven met ambivalenties

De zorgbijdrage van mannen is veranderd, maar blijft ambivalent. Daarin is in de hier beschreven periode weinig veranderd. In 2010 stelt nog steeds negen van de tien voltijds werkende mannen dat zij graag minder willen werken, om te vissen, maar ook om meer te zorgen. Dat zeggen mannen dus al meer dan een decennium tegen onderzoekers, alleen ... financiële overwegingen zouden hen tegenhouden. Opmerkelijk is echter dat deze overweging voor de mannen met de betere banen en hogere loonstrookjes niet de doorslag geeft als ze beslissen toch enige tijd korter te werken. Niet uitsluitend de 'rational – economische – choice', maar mede de acceptatie van zorg op het werk lijkt beslissend. Tegelijkertijd wil, ook in 2010, zeven van de tien mannen zorg en arbeid meer gelijk verdelen dan ze nu doen. Hun daadwerkelijke tijdbesteding en de ambivalente waardering ervan zijn echter nauwelijks veranderd in de afgelopen tien jaar.

Voor het (overheids)beleid is verandering van de verdeling van arbeid en zorg tussen mannen en vrouwen tot en met 2007 onveranderd een vraagstuk gebleven: wat mannen aangaat, bleef het verhogen van hun zorgbijdrage een onderwerp. De centrumrechtse kabinetten die volgden, omarmden wel flexibiliteit met het oog op het verhogen van de

arbeidsdeelname van vrouwen, maar leverden daar geen enkel budget bij. In maatschappelijke organisaties doofde langzaam het vuur voor deze kwestie.

Mijn verwachting voor het komende decennium is dat de kleine groep van hoger opgeleide ouderparen, die arbeid en zorg gelijkmatig delen, voorlopig niet veel zal groeien. Weinig mannen zullen minder gaan werken als zij vader worden, maar wel zullen velen naast hun fulltime baan, in hun vrije tijd betrokken zijn bij hun gezin. Denk aan de mannen achter de buggy's. Deze meerderheid zal in het anderhalfverdienersmodel blijven leven; vooralsnog varen mannen, maar ook vrouwen daar wel bij. In dat arrangement schuilt namelijk meer rust, de verantwoordelijkheden en taken zijn als vanzelf duidelijker, en de conflicten over de verdeling kunnen beperkt blijven. Doorslaggevend voor de aantrekkelijkheid van het anderhalfarrangement lijkt me dat voor mannen de eerste identiteit als kostwinner voorop blijft staan, terwijl vrouwen de regie thuis houden. Dit psychologisch 'contract' houdt nog onverminderd zijn aantrekkingskracht.

Literatuur

Beeksma, M. & Junger-Van Hoorn, L. (2010). *Faciliteiten arbeid en zorg 2009. Een onderzoek naar cao-afspraken met betrekking tot arbeid-en-zorg-faciliteiten.* Den Haag: Ministerie Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Cloïn, M, Schils, M. & Broek, A. van den (m.m.v. M. Koutamanis) (2010). *Tijd op orde? Een analyse van de tijdsorde vanuit het perspectief van de burger.* Den Haag: SCP.

Damme, M. van (2010). Hoe vrouwen hun eigen boontjes doppen. Sociale klasse en het inkomen van Britse, gescheiden vrouwen. *Tijdschrift voor Genderstudies 13-4*: 48-61.

E-Quality (2011a). *Commentaar en aanbevelingen E-quality bij Hoofdlijnen emancipatiebeleid: vrouwen- en homo-emancipatie 2015.* Den Haag.

E-Quality (2011b). De maatschappij is nog lang niet klaar voor de moderne vader. Digitale *Nieuwsbrief 2011.*

Grunell, M. (1985). *Thuis in de jaren vijftig. Vrouwen over de hoeksteen van die samenleving.* Amsterdam: Spinhuis.

Grunell, M. (2002). *Mannen Zorgen. Verandering en continuïteit in zorgpatronen.* Amsterdam: Aksant.

Grunell, M. (2011). *EIRO Annual Review 2009: the Netherlands.* EIRO. 11-01-2011.

Hoog, S. de, Harthoorn, H. & Servage, R. (2011). *Vaderschap 2.0. Opvoedingsondersteuning voor vaders van nu.* Den Haag: E-Quality.

Keuzenkamp, S. & Hooghiemstra, E. (2000). *De kunst van het combineren. Taakverdeling onder partners.* Den Haag: SCP.

Keuzenkamp, S. & Oudhof, C. (2000). *Emancipatiemonitor 2000.* Den Haag: SCP.

Korvost, M. & Traag, T. (2010). De verdeling van arbeid en zorg tussen vaders en moeders. *Bevolkingtrends* 2010/2, 50-54.

Lippe, T. van der (1997). Verdeling van de onbetaalde arbeid 1975 – 1995. Niphuis-Nell (Red), *Sociale Atlas van de Vrouw. Deel 4 Veranderingen in de primaire leefsfeer.* Rijswijk: SCP, 117-159.

Merens, A. & Hermans, B. (2009). *Emancipatiemonitor 2008.* Den Haag: SCP/CBS.

Merens, A., Brakel, M. van den, Hartgers, M. & Hermans, B. (2011). *Emancipatiemonitor 2010* Den Haag: SCP /CBS.

Ministerie Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (2011). *Hoofdlijnen emancipatiebeleid: vrouwen- en homo-emancipatie 2015.* Den Haag: OCW.

Ministerie Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (2010). *Kabinetsstandpunt eindrapport Taskforce DeeltijdPlus.* Den Haag: OCW.

Mooren, F. van der & Souren, M. (2011). Steeds vaker gebruik van ouderschapsverlof. *Sociaaleconomische trends* 2011/3, 18-20.

Niphuis-Nell, M. (1997). *Sociale Atlas van de Vrouw. Deel 4 Veranderingen in de primaire leefsfeer.* Rijswijk: SCP.

Sloep, M. (1996). *Het primaat van een mannenbolwerk. Emancipatie in cao-onderhandelingen.* Den Haag: Emancipatieraad.

Taskforce DeeltijdPlus (2010). *DeeltijdPlus, De discussie voorbij.* Eindrapport Taskforce DeeltijdPlus. Den Haag. Ministerie van SoZaWe.

Tweede Kamer, *Arbeid en zorg, vergaderjaar 2009-2010, 26 447, nr. 53.*

Tweede Kamer der Staten-Generaal, *Emancipatiebeleid, vergaderjaar 2007-2008, 30420, nr. 124.*

Vries, J. de & Mooren, F. van der (2011). Inkomen en de combinatie van arbeid en zorg. *Sociaaleconomische trends*, 2011/1, 45-55.

Wouters, R. (2008). *Fuck! Ik ben een feminist*, Amsterdam: Augustus.

Wouters, R. (2010). *Carrièrebitches en papadagen. Hoogste tijd voor het Nieuwe Werken*, Amsterdam: Nieuw Amsterdam Uitgevers.