

Meerjarennota Emancipatiebeleid

00/09

Meerjarennota Emancipatiebeleid

Advies over de Meerjarennota Emancipatiebeleid

Uitgebracht aan de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Publicatienummer 9, 15 september 2000

Sociaal-Economische Raad

De Sociaal-Economische Raad (SER) adviseert de regering en het parlement over de hoofdlijnen van het te voeren sociale en economische beleid en over belangrijke wetgeving op sociaal-economisch terrein. Daarnaast is de SER belast met bestuurlijke en toezichthoudende taken met betrekking tot de publiekrechtelijke bedrijfsorganisatie (productschappen en bedrijfschappen). De raad is voorts betrokken bij de uitvoering van enkele wetten, zoals de Wet assurantiebemiddelingsbedrijf en de Wet op de ondernemingsraden.

De SER is in 1950 ingesteld bij de Wet op de bedrijfsorganisatie. Zitting in de SER hebben vertegenwoordigers van ondernemers en van werknemers alsmede onafhankelijke deskundigen. De raad is een onafhankelijk orgaan dat door het gezamenlijke Nederlandse bedrijfsleven wordt gefinancierd.

De SER wordt bij de uitvoering van zijn functies bijgestaan door een aantal vaste en tijdelijke commissies. Enkele vaste commissies zijn onder bepaalde voorwaarden ook zelfstandig werkzaam.

De belangrijkste adviezen die de SER uitbrengt, worden in boekvorm uitgegeven. Zij zijn tegen kostprijs verkrijgbaar. Een overzicht van recente publicaties vindt u achterin. Een uitgebreider overzicht wordt op aanvraag gratis toegezonden. Het maandblad SER-bulletin geeft uitgebreid nieuws en informatie over de SER. De SER beschikt ook over een eigen site op Internet, met onder meer de samenstelling van de raad en zijn commissies, persberichten en het laatste nieuws.

© 2000, Sociaal-Economische Raad

Alle rechten voorbehouden.

Overname van teksten is toegestaan onder bronvermelding.

Sociaal-Economische Raad
Bezuidenhoutseweg 60
Postbus 90405
2509 LK Den Haag
Telefoon: 070 - 3 499 646
Telefax: 070 - 3 832 535
E-mail: ser.info@ser.nl
Internet: <http://www.ser.nl>

ISBN 90-6587-756-8 / CIP

Inhoudsopgave

Samenvatting	5
1 Inleiding	11
2 Hoofdpijnen uit de Meerjarennota Emancipatiebeleid	13
2.1 Emancipatie heeft zich ontwikkeld, maar is nog geen vanzelfsprekendheid	13
2.2 Het domein 'Arbeid, zorg en inkomen'	15
2.2.1 Stand van zaken	15
2.2.2 Werknemer met zorgtaken maatgevend voor beleid	16
2.2.3 Erkenning diversiteit: maatwerk combinatie arbeid, zorg en vrije tijd	17
2.2.4 Beleidsinzet	17
2.3 Het domein 'Macht en besluitvorming' – 'het glazen plafond'	19
2.4 Het domein 'Dagindeling'	19
3 Het emancipatievraagstuk nader beschouwd	21
3.1 Emancipatiebeleid gezien vanuit de invalshoek arbeid en inkomen	21
3.1.1 Arbeidsparticipatie hoofdroute naar economische zelfstandigheid	21
3.1.2 Specifieke categorieën werkende vrouwen	24
3.1.2.1 Laagopgeleide vrouwen	24
3.1.2.2 Vrouwen in hogere functies – doorbreken van 'het glazen plafond'	31
3.1.2.3 Vrouwelijke ondernemers	33
3.2 Emancipatiebeleid gezien vanuit de invalshoek tijd	35
3.2.1 Verlofvormen – zorg, studie en vrije tijd	35
3.2.2 Deeltijdarbeid en flexibilisering van arbeidspatronen	37
3.2.3 Verdeling van arbeid en zorg tussen partners	38
3.2.4 Tijdswinst door verbetering ruimtelijke indeling	39
3.3 Emancipatiebeleid gezien vanuit de invalshoek diensten – uitbesteding	40
3.3.1 Kinderopvang	40
3.3.2 Thuiszorg – mantelzorg	43
3.3.3 Persoonlijke dienstverlening	44

4	Standpunt van de raad	45
4.1	Algemeen oordeel van de raad	45
4.1.1	Doelstelling van het emancipatiebeleid	45
4.1.2	Vergroten economische zelfstandigheid en ruimte voor eigen voorkeuren	46
4.1.3	Onvoldoende uitwerking van aspecten diversiteit en levensloop	48
4.1.4	Behouden of verwerven van employability	52
4.1.5	Uitbesteden van zorgtaken	53
4.2	Beantwoording van de voorgelegde vragen	54
4.2.1	Vragen over 'Arbeid, zorg en inkomen'	54
4.2.2	Vraag over 'Macht en besluitvorming' – 'het glazen plafond'	61
4.2.3	Vragen over 'Dagindeling'	64
4.2.4	Vraag naar de mogelijkheden in te spelen op diversiteit	65
4.3	Overige opmerkingen	69

Bijlagen

1.	Adviesaanvraag	73
2.	Samenstelling Commissie Arbeidsmarktvragestukken	75
3.	Publicaties van SER en Stichting van de Arbeid van belang voor de thematiek van de Meerjarennota Emancipatiebeleid	77

Samenvatting

Zowel vanuit emancipatieperspectief gezien als vanuit de arbeidsmarkt is een verdere vergroting van de arbeidsparticipatie van vrouwen nodig. In het emancipatiebeleid voor het komende decennium is dit een belangrijk thema, zoals ook blijkt uit de Meerjarennota Emancipatiebeleid van staatssecretaris Verstand van SZW. Volgens de raad zal de aandacht daarbij wel nadrukkelijker uit moeten gaan naar aspecten van diversiteit en levensloop dan in de nota het geval is. In dit advies geeft de raad zijn oordeel over de nota en doet hij suggesties voor het beleid.

De raad stelt vast dat de nota geen nieuwe beleidsvoornemens bevat maar in hoofdzaak inventariserend van aard is. Over veel van de thema's op het gebied van arbeid en zorg die in de nota aan de orde komen, heeft hij bovendien in de afgelopen jaren reeds geadviseerd. In dit advies beperkt hij zich daarom tot de hoofdlijnen en gaat hij voorts in op de vragen die de staatssecretaris hem heeft voorgelegd.

Algemeen oordeel over de nota

Hoofddoel beleid arbeid, zorg en inkomen

De raad waardeert het positief dat in de Meerjarennota een verbinding wordt gelegd met de zogeheten levensloopbenadering, maar meent dat deze benadering onvoldoende is uitgewerkt en te eenzijdig gericht is op de fase van de zorg voor jonge kinderen.

De raad kan zich in grote lijnen vinden in het hoofddoel van beleid op het terrein van arbeid, zorg en inkomen zoals dit in de Meerjarennota is geformuleerd: "Het bereiken van een duurzame situatie waarin zoveel mogelijk mensen gedurende de levensloop een economisch zelfstandig bestaan met zorgverantwoordelijkheid kunnen combineren."

Bevordering arbeidsparticipatie van vrouwen

In eerdere adviezen sprak de raad reeds uit dat deelname aan de betaalde arbeid naar zijn oordeel de hoofdroute vormt voor het verwerven en in standhouden van economische zelfstandigheid. Een verdere vergroting van de arbeidsparticipatie van vrouwen acht hij niet alleen vanuit emancipatieperspectief van belang maar ook gezien vanuit de arbeidsmarkt. Hij wijst in dat verband op de tekorten op de arbeidsmarkt die voor de komende jaren worden voorzien. Hij wijst voorts op de positieve uitwerking van arbeidsdeelna-

me voor de employability van mensen, als een factor van betekenis bij het voorkomen van uitkeringsafhankelijkheid. In dit verband verdient vermelding dat keuzes van individuen om – al dan niet tijdelijk – vanwege zorgtaken geen betaalde arbeid te verrichten, minder vrijblijvend zijn geworden. Zo gaat de wetgeving op het gebied van de sociale zekerheid meer en meer uit van de verdien capaciteit van vrouwen (1990-maatregel, nieuwe nabestaandenwetgeving). De raad betwijfelt of burgers zich hiervan voldoende bewust zijn en bepleit hieraan via overheidsvoorlichting meer aandacht te besteden.

Opnieuw vraagt de raad aandacht voor het belang van de inschakeling van herintreders in het arbeidsproces. Hij acht het van belang dat eventuele belemmeringen die daarbij nog aanwezig zijn, in kaart worden gebracht en worden weggenomen.

Diversiteit en levensloop

Een vergroting van de arbeidsparticipatie van vrouwen dient naar het oordeel van de raad te worden gerealiseerd door structurele arrangementen zo vorm te geven, dat mensen waar mogelijk hun voorkeuren kunnen volgen. Hij wijst erop dat diverse factoren van invloed zijn op de keuze van individuen om verzorgende taken al dan niet te combineren met betaalde arbeid. In het bijzonder blijken sociaal-culturele factoren en ook belemmeringen in de arbeidsmarkt daarbij van betekenis te zijn.

De huidige praktijk laat een scala van patronen van verdeling van arbeid en zorgtaken zien. Een afnemend aantal personen volgt het 'traditionele patroon' waarbij de man een voltijd baan heeft en de vrouw geen betaald werk verricht. In toenemende mate is sprake van taakcombineerders, waarbij opvalt dat de jongere generatie thans in meerderheid kiest voor de combinatie van arbeid en zorg wanneer er kinderen komen. De groep taakcombineerders is bovendien divers. Naast patronen met een verschil in arbeidsduur tussen de partners (zoals een hele baan plus een kwart baan of een hele plus een halve baan) zijn er patronen waarin de arbeidsduur van de partners min of meer gelijk is (twee hele banen, twee driekwart banen). Dergelijke patronen kunnen voorts per levensfase verschillen.

Tegen deze achtergrond plaatst de raad een kanttekening bij het in de Meerjarennota aangehangen 'combinatiemodel'. In zijn advisering over de toekomstscenario's onbetaalde arbeid wees hij er reeds op dat scenario's door hun aard nogal statisch en modelmatig zijn, waardoor onvoldoende wordt ingespeeld op verschillende voorkeuren en op verschillende levensfasen met hun pieken en dalen in de behoefte aan zorg. Hij zag ze vooral als hulpmiddel voor het bepalen van de richting van toekomstig beleid.

Het valt de raad verder op dat hoewel het kabinet in de Meerjarennota expliciet kiest voor een op diversiteit en levensloop gerichte benadering, de aandacht in hoofdzaak wordt gericht op de levensfase waarin werkenden jonge kinderen te verzorgen hebben. Het spreekt voor zich dat dit een periode is waarin sprake is van intensieve zorg. Nog steeds, zij het in afnemende mate, blijkt dit een cruciale fase te zijn in de loopbaan van vrouwen. Dit neemt echter niet weg dat ook andere levensfasen, bijvoorbeeld wanneer werkenden zorgbehoevende ouders of een zorgbehoevende partner hebben, zorgintensief kunnen zijn. Ook deze andere levensfasen zouden in een op diversiteit en levensloop gerichte benadering een plaats dienen te krijgen.

In dit verband vraagt de raad ook aandacht voor het verschijnsel dat wel wordt aangeduid als ‘patchwork biographies’, en dat zich tot nu toe in het bijzonder bij vrouwen voordoet. Het gaat hierbij om variaties in arbeidsduur of loopbaanonderbreking die kunnen samenhangen met ‘arbeid en zorg’, ‘reïntegratie’, ‘een leven lang leren’ of de behoefte aan ‘opfrissen en bijtanken’.

De raad stelt vast dat dergelijke variaties in arbeidsduur en loopbaanonderbreking ook gevolgen hebben voor rechten in de sfeer van de sociale zekerheid en de pensioenen. In de levensloopbenadering van de Meerjarennota blijft dit aspect buiten beeld. De raad bepleit dat dit wordt betrokken bij de door het kabinet aangekondigde herbezinning op het sociale stelsel. Indien deze herbezinning leidt tot nieuwe kabinetsvoornemens, wil hij hierover graag adviseren.

Employability

In het advies vraagt de raad verder aandacht voor het behouden of verwerven van employability in geval van loopbaanonderbreking. Hij denkt daarbij onder meer aan het toegankelijk maken van vormen van wederkerend leren. In het verlengde hiervan zijn ook de beschikbaarheid en financiële toegankelijkheid van kinderopvang aandachtspunten.

Ook de mogelijkheden die ICT biedt voor het op peil houden van de employability acht hij in dit kader van belang.

Uitbesteding van zorgtaken

De mogelijkheden die het uitbesteden van zorgtaken voor taakcombineerders biedt, worden in de Meerjarennota onvoldoende belicht. Reeds eerder wees de raad erop dat mogelijkheden tot uitbesteding van zorgtaken niet alleen tegemoet komen aan de behoeften van werkenden, maar daarnaast ook werkgelegenheid creëren. Hij is dan ook benieuwd naar de resultaten van het recent door het kabinet aangekondigde MDW-project ‘Particuliere dienstverlening’, waarbij mogelijke belemmeringen in deze sfeer in kaart zullen worden gebracht.

Hij onderstreept verder nogmaals de wenselijkheid van een cultuuromslag ten aanzien van de waardering van persoonlijke dienstverlening. Uitgangspunt dient te zijn dat ook de werkgelegenheid in de persoonlijke dienstverlening voldoet aan gangbare sociale standaarden.

Reactie op de vragen van het kabinet

In het advies gaat de raad vervolgens in op een aantal vragen van de staatssecretaris aan de raad. Een van deze vragen betreft de taakstelling van het kabinet om de arbeidsparticipatie van vrouwen te laten toenemen tot circa 65 procent in het jaar 2010. Ook de overige vragen houden direct dan wel indirect verband met het thema van arbeid, zorg en inkomen.

Arbeidsparticipatie in 2010

De raad schat in dat de arbeidsparticipatie van vrouwen op grond van autonome ontwikkelingen en in gang gezet beleid van overheid en sociale partners verder zal toenemen. Maar om de door het kabinet gewenste toename te kunnen realiseren, zullen extra impulsen nodig zijn. De raad denkt daarbij in het bijzonder aan maatregelen gericht op het behouden en vergroten van employability en het vergroten van de mogelijkheden voor kinderopvang. De raad kan zich vinden in de strekking van de nota Hoofdlijnen Wet basisvoorziening kinderopvang. Ook tussenschoolse opvang is volgens de raad een aandachtspunt.

De raad wijst er verder op dat als gevolg van de toenemende arbeidsparticipatie van vrouwen alsmede van de vergrijzing van de bevolking, de behoefte aan (professionele) zorg zal toenemen. Het budget van de professionele thuiszorg zal hieraan voldoende tegemoet moeten komen.

Mannen en zorgtaken

De raad plaatst een vraagteken bij de sturingsmogelijkheden van de overheid waar het gaat om de vergroting van het aandeel van mannen in zorgtaken. Naar zijn oordeel dient het beleid van de overheid vooral te faciliteren, in die zin dat partners hun voorkeuren voor de verdeling van arbeid en zorg ook daadwerkelijk kunnen realiseren. De raad noemt verlofsparen als een voorbeeld van faciliteren. Ook acht hij het van belang dat jongens via het onderwijs worden voorbereid op een meervoudig toekomstperspectief waarin zowel arbeid als zorgtaken een plaats krijgen.

Kostwinnersfaciliteiten

Een van de vragen die het kabinet aan de raad voorlegt, betreft een mogelijke omzetting in het komende decennium van kostwinnersfaciliteiten in voorzieningen die de combinatie van arbeid en zorg ondersteunen. Het kabinet signaleert daarbij als dilemma dat voorzieningen voor alleenverdieners enerzijds de draagkracht van de lagere inkomens ondersteunen maar ander-

zijds een drempel opwerpen voor de arbeidsparticipatie en economische zelfstandigheid van met name lager opgeleide vrouwen.

Volgens de raad zijn het in het bijzonder de armoede- en werkloosheidsval die drempels opwerpen voor de arbeidsparticipatie van vrouwen en ook voor die van mannen. Het gaat daarbij om de situatie dat het voor werklozen en laagbetaalden nauwelijks of niet lonend is om (meer uren) te gaan werken, omdat de extra inkomsten niet of nauwelijks opwegen tegen extra uitgaven aan bijvoorbeeld kinderopvang of een verlies van inkomensondersteunende voorzieningen zoals huursubsidie. De raad heeft in zijn recente advies over het sociaal-economische beleid 2000-2004 het belang van het zoeken naar een oplossing voor dit probleem ondersteund.

De raad verwijst voor het in de adviesaanvraag geschetste dilemma naar mogelijke opties die hij in eerdere adviezen, waaronder zijn advies *Arbeid, Zorg en Economische zelfstandigheid* (1998), heeft aangegeven. Over de wenselijkheid van de diverse opties bestond binnen de raad geen eensluidende opvatting.

Glazen plafond

Het vraagstuk van het glazen plafond betreft de geringe instroom van vrouwen in hogere functies en het verschijnsel dat vrouwen die er wel in slagen leidinggevende en hogere functies te bereiken, sneller dan mannen uitstromen.

Volgens de raad is daarbij sprake van een complex en subtiel samenspel van factoren. Onder meer de cultuur binnen bedrijven vormt daarbij een van de struikelblokken.

Doorbreking van het glazen plafond vraagt om een mix van maatregelen, waarbij een belangrijke rol is weggelegd voor de actoren op decentraal niveau. De raad wijst in dat verband op de conclusies die de ILO in 1997 heeft verwoord voor de verdere beleidsontwikkeling gericht op het doorbreken van het glazen plafond. Daarin wordt onder meer gewezen op het belang van transparante wervings- en promotieprocedures, het stellen van streefcijfers en op het monitoren van de voortgang van het gevoerde beleid.

De raad kan de aannahme van het kabinet dat het glazen plafond via het ondernemerschap kan worden omzeild, niet delen. De raad vindt de aandacht voor vrouwelijk ondernemerschap in de Meerjarennota overigens te beperkt.

Dagindeling

De raad staat positief tegenover de kabinetsvoornemens op het gebied van de dagindeling. Hij stelt vast dat uit de thans lopende experimenten in het kader van de Stimuleringsmaatregel Dagindeling blijkt dat overheidsinstellingen én bedrijven de problematiek van de dagindeling voor taakcombineerders herkennen en gezamenlijk naar oplossingen willen zoeken. De raad on-

derschrijft de noodzaak van een systematische evaluatie van de experimenten opdat deze bij de beleidsvorming kunnen worden betrokken.

Enkele experimenten hebben betrekking op arbeidstijdenmanagement. Volgens de raad kan een goed gebruik van dit instrument zowel voor werkgevers als voor werknemers winst opleveren. Hij acht het wenselijk dat via voorlichting, mede via organisaties van werkgevers en van werknemers, de nodige bekendheid wordt gegeven aan de resultaten van de thans lopende experimenten in deze sfeer.

Jongere, laagopgeleide en allochtone vrouwen

Volgens de raad geeft de positie van jonge meisjes thans in het algemeen aanleiding tot optimisme over de sociaal-economische positie van de aankomende generatie vrouwen. Hun schoolprestaties doen niet onder voor die van jongens en hun opvattingen over arbeidsparticipatie geven blijk van emancipatie.

De positie van laagopgeleide vrouwen is echter kwetsbaar, in het bijzonder die van laagopgeleide Turkse en Marokkaanse vrouwen. Niet duidelijk is of dit verband houdt met persoonlijke voorkeuren of dat zij meer dan anderen belemmeringen ervaren op het punt van de arbeidsdeelname.

De raad bepleit een driesporenbenadering om hun arbeidsdeelname te bevorderen. Het eerste spoor ligt op het gebied van onderwijs, scholing en inburgering. Het tweede betreft het effectief stimuleren tot arbeidsdeelname, waarvoor met name het oplossen van de armoede- en werkloosheidsval van belang is. Een derde spoor is het wegnemen van onnodige toetredingsbelemmeringen in het arbeidsbestel. Daarbij noemt de raad de mogelijkheid om via taak- en functiesplitsing werkgelegenheid voor laagopgeleiden te creëren.

1. Inleiding

De adviesaanvraag

De staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid mevrouw mr. A.E. Verstand-Bogaert heeft op 3 april 2000 de Sociaal-Economische Raad (SER) gevraagd te adviseren over de Meerjarennota Emancipatiebeleid 'Van vrouwenstrijd naar vanzelfsprekendheid'¹. Het kabinet beoogt hiermee een aanzet voor vernieuwing van het emancipatiebeleid te geven. Als centrale thema's heeft het kabinet gekozen voor drie 'klassieke' domeinen van emancipatiebeleid: Arbeid, zorg en inkomen; Macht- en besluitvorming en Mensenrechten en voor twee nieuwe domeinen: Dagindeling en Informatiesamenleving. Voor elk domein wordt ingegaan op de stand van zaken, relevante ontwikkelingen en trends en, ten slotte, op mogelijke toekomstige richtingen voor beleid.

Ter voorbereiding van de Meerjarennota heeft het Ministerie van SZW een serie expertmeetings georganiseerd en is verkennend onderzoek verricht. In deze verkenningen hebben wetenschappers aangegeven wat de stand van zaken is, welke kansen er liggen en welke bedreigingen er zijn. Tevens hebben zij aanbevelingen gedaan voor toekomstig beleid. De verkenningen zijn opgenomen in het achtergronddeel van de nota. Een samenvatting van de desbetreffende verkenning staat aan het einde van ieder hoofdstuk van de Meerjarennota.

Over de hoofdlijnen en beleidsrichtingen uit de nota vraagt het kabinet advies aan diverse geledingen van de samenleving, waaronder organisaties van vrouwen, allochtonen en jongeren. Tegelijkertijd wint het kabinet adviezen in van enkele adviesorganen. Naast de SER vraagt het kabinet advies aan de Raad voor Openbaar Bestuur, de VROM-Raad, de Onderwijsraad, de Adviesraad voor Internationale Vraagstukken en de Raad voor Maatschappelijke Ontwikkeling. Na ontvangst van deze adviezen zal het kabinet het emancipatiebeleid voor de middellange termijn concreet uitwerken in een Meerjarenbeleidsplan. Het kabinet hoopt dat deze werkwijze bijdraagt aan een stevig maatschappelijk en politiek draagvlak voor beleid dat in de komende jaren tot een versnelling en verduurzaming van emancipatie moet leiden.

1 Bijlage 1 bevat de tekst van de adviesaanvraag.

Een belangrijk onderdeel van het beleid heeft betrekking op het sociaal-economisch beleid. Daarom wordt een advies van de raad van groot belang geacht.

De voorgelegde vragen

De raad wordt specifiek gevraagd aandacht te besteden aan het onderdeel 'Arbeid, zorg en inkomen' in de Meerjarennota.

Hiertoe is een drietal vragen geformuleerd. Deze hebben kort gezegd betrekking op de verbetering van de combinatie van arbeid en zorg, bevordering van de arbeidsparticipatie van vrouwen en de zorgzelfstandigheid van mannen.

Daarbij wordt ook aandacht gevraagd voor een mogelijke ombouw van kostwinnersvoorzieningen in voorzieningen die de combinatie van arbeid en zorg moeten bevorderen. Ook over de onderdelen 'Macht en besluitvorming' en 'Dagindeling' worden enkele vragen gesteld. Deze betreffen met name het zogeheten glazen plafond en het thema van arbeidstijdenmanagement.

Ten slotte is er een meer algemene vraag over de mogelijkheden om bij de beleidsvorming in te spelen op de diversiteit in de samenleving. Daarbij wordt speciale aandacht gevraagd voor instrumenten en strategieën gericht op jongere, allochtone en lager opgeleide vrouwen.

Vorbereiding

Het dagelijks bestuur van de raad heeft de behandeling van de adviesaanvraag opgedragen aan zijn Commissie Arbeidsmarktvragestukken². De raad heeft het advies vastgesteld in zijn openbare vergadering van 15 september 2000. Het verslag van deze vergadering is op te vragen bij het secretariaat.

Opbouw van het advies

Het advies begint in hoofdstuk 2 met een weergave van de hoofdlijnen uit de Meerjarennota Emancipatiebeleid. Vervolgens wordt in hoofdstuk 3 vanuit drie invalshoeken (arbeid en inkomen, tijd en diensten) een nadere beschouwing gegeven over het emancipatievraagstuk. In het afsluitende hoofdstuk 4 komt het algemene oordeel van de raad over het te voeren beleid aan de orde en worden de voorgelegde vragen beantwoord.

2 De samenstelling van de Commissie Arbeidsmarktvragestukken (AMV) is opgenomen in bijlage 2.

2. Hoofdpijnen uit de Meerjarennota Emancipatiebeleid

Het kabinet heeft gekozen voor een beleidsproces in drie stappen: eerst de publicatie van de Meerjarennota met analyses, trends en beleidsrichtingen, dan ruimte voor de maatschappij om mee te denken en als sluitstuk het Meerjarenbeleidsplan. Door deze keuze bevat de ter advisering voorgelegde Meerjarennota vooral analyses en geen uitgewerkte beleidsvoornemens. De nota heeft daardoor meer een inventariserend dan een beleidsvoorbereidend karakter. Veel onderwerpen uit het domein arbeid, zorg en inkomen zijn in de afgelopen jaren al uitvoerig binnen de raad aan de orde geweest. In dit hoofdstuk worden de hoofdpijnen uit de Meerjarennota, voorzover zij in relatie staan tot de voorgelegde vragen, weergegeven. In hoofdstuk 3 wordt waar nodig ingegaan op specifieke beleidsonderdelen uit de Meerjarennota.

2.1 **Emancipatie heeft zich ontwikkeld, maar is nog geen vanzelfsprekendheid**

De Meerjarennota geeft aan dat de ‘vrouwenstrijd’ – om gelijke rechten en gelijke kansen – misschien nog niet helemaal gestreden is, maar al wel veel heeft opgeleverd. Het motief van de Meerjarennota is dat emancipatie zich weliswaar ontwikkeld heeft, maar nog geen vanzelfsprekendheid is.

Kansen en bedreigingen

Emancipatie heeft weerbarstige kanten. Daarom blijft volgens het kabinet een actief emancipatiebeleid geboden. De Meerjarennota geeft aan dat ingeslepen gewoontes, ongeschreven codes en verwachtingen, maar ook wet- en regelgeving de ongelijkheid tussen vrouwen en mannen in stand houden. Verwacht wordt dat de gewenste veranderingen zich voor een deel vanzelf zullen voltrekken. De arbeidsparticipatie van vrouwen zal blijven stijgen. Voor de meisjes en in mindere mate ook voor de jongens van nu speelt veel minder dan voor hun ouders de keuze tussen kinderen of werk. Of-of is en-en aan het worden. Deze verbreding vormt voor het kabinet de basis voor het beleid dat is gericht op het wegwerken van achterstanden én op cultuurverandering. Het beleid richt zich op vrouwen én op mannen; op autochtonen én allochtonen; op economische waarden én sociaal-culturele waarden; op de kwaliteit van het individuele leven én op de kwaliteit van de samenleving.

De resultaten van het al in gang gezette overheidsbeleid moeten voor een deel nog zichtbaar worden. In de Meerjarennota wordt onder meer gewezen op de forse impuls in de kinderopvang, de verruiming van de mogelijkheden voor betaald verlof, de Wet aanpassing arbeidsduur, de Belastingherziening 2001 en de stimulering van experimenten met een andere dagindeling voor werkende vrouwen en mannen met zorgtaken.

Voor een deel is ook nieuw beleid nodig om verder te komen en om de geboekte resultaten vast te houden en te verduurzamen.

Algemene doelstelling van het emancipatiebeleid

De doelstelling van het emancipatiebeleid blijft in de kern dezelfde als die van vijftien jaar geleden: gelijke kansen, gelijke rechten en gelijke verantwoordelijkheden van vrouwen en mannen. Maar de context is volgens het kabinet veranderd en de accenten zijn verschoven. 'Diversiteit' en 'sociale verantwoordelijkheid' hebben in de loop der tijd een hogere waardering gekregen.

In de Meerjarennota wordt de algemene doelstelling voor het emancipatiebeleid als volgt verwoord:

“Het scheppen van voorwaarden voor een pluriforme maatschappij waarin ieder ongeacht sekse, in wisselwerking met andere maatschappelijke ordeningsprincipes (zoals etniciteit, leeftijd, burgerlijke staat, validiteit en seksuele voorkeur) de mogelijkheid heeft een zelfstandig bestaan te verwerven en waarin vrouwen en mannen gelijke rechten, kansen, vrijheden en (sociale) verantwoordelijkheden kunnen realiseren.”¹

De rol van de overheid

De rol van de overheid is driedelig: initiërend, bewakend en stimulerend.

De overheidsinterventie heeft volgens het kabinet in de loop van het emancipatieproces andere accenten gekregen. Het accent verschoof van formele gelijke behandeling naar voorwaardenscheppend beleid en samenwerking met private partijen.

Ook is er sprake van een accentverschuiving van specifiek emancipatiebeleid naar het bevorderen van de integratie van emancipatiedoelstellingen in doelstellingen van regulier beleid ('mainstreaming').

Het kabinet is van mening dat – wil emancipatie niet alleen vanzelfsprekend gevonden worden maar ook vanzelfsprekend *zijn* – het accent het komende decennium vooral moet worden gelegd op 'mainstreaming' en samenwerking met private partijen. Uitgangspunt daarbij is dat emancipatie een collectieve verantwoordelijkheid is. Voor het kunnen waarmaken van die collectieve verantwoordelijkheid en de medewerking van (private) partijen is draagvlak onmisbaar.

1 Zie pagina 7 van de Meerjarennota Emancipatiebeleid.

2.2 Het domein 'Arbeid, zorg en inkomen'

2.2.1 Stand van zaken

In de Meerjarennota wordt beschreven dat sinds 1975 de verdeling van arbeid en zorg tussen mannen en vrouwen evenwichtiger is geworden, zij het dat de verschillen nog steeds aanzienlijk zijn.

Patronen van tijdsbesteding

Voor mannen en vrouwen die net het onderwijs hebben verlaten, komen de patronen van tijdsbesteding redelijk overeen. Maar in gezinnen met jonge kinderen zijn er grote verschillen te zien. Mannen hebben bijna allemaal een volledige baan en vervullen daarnaast zorgtaken. Vrouwen combineren een (deeltijd)baan met zorgtaken of leggen zich volledig toe op huishouden en zorg. Sinds de jaren negentig is het aandeel vrouwen dat doorwerkt na de geboorte van hun kind wel sterk aan het stijgen. Dit laatste geldt niet voor lager opgeleide vrouwen. Hun arbeidsparticipatie is in het afgelopen decennium minder dan gemiddeld toegenomen. Onder deze groep bevinden zich relatief gezien zeer veel allochtone vrouwen, vooral van Turkse en Marokkaanse afkomst.

Ontwikkeling van het persoonlijke inkomen uit arbeid

De ontwikkelingen in de tijdsbesteding van mannen en vrouwen zijn terug te zien in de ontwikkeling van het persoonlijke inkomen uit arbeid. In 1977 lag het gemiddelde inkomen van werkende vrouwen voor alle leeftijdsklassen ver onder het gemiddelde niveau van werkende mannen. In 1998 hebben vrouwen in de leeftijdscategorieën onder de 55 jaar hun achterstand in inkomen licht ingelopen, maar het verschil met mannen blijft nog erg groot. Bij deze achterstand speelt niet alleen het verschil in arbeidsduur een rol, maar ook het verschil in beloning tussen mannen en vrouwen².

Economische zelfstandigheid

Het deel van de vrouwen van 15 tot 65 jaar dat een inkomen uit arbeid verdient dat economische zelfstandigheid biedt, dat wil zeggen ten minste 70 procent van het minimumloon bedraagt³, is de afgelopen twintig jaar sterk toegenomen. Bij mannen is in dit opzicht weinig veranderd. Omdat betaald werk voor de oudere generaties vrouwen nog ongebruikelijk was, neemt de economische zelfstandigheid af met de leeftijd. Van de 25-34-jarige vrouwen is 60 procent economisch zelfstandig, terwijl dat bij de 55-64-jarige vrouwen

2 Over het *Plan van aanpak gelijke beloning* is op 7 juli 2000 door staatssecretaris mevrouw Verstand een adviesaanvraag gestuurd aan de Stichting van de Arbeid.

3 Een (bruto)jaarinkomen van 70% van het minimumloon bedroeg in 1998 20.792 gulden. Dit is op het niveau van het sociaal minimum voor een alleenstaande.

maar 14 procent is. Voor mannen zijn deze percentages veel hoger, respectievelijk meer dan 80 procent en iets minder dan 50 procent. De mate van economische zelfstandigheid bij vrouwen hangt ook sterk samen met de aanwezigheid van kinderen. Volgens de Sociaal-Economische Emancipatie Index was van de vrouwen met kinderen van 0-12 jaar in 1995 20 procent economisch zelfstandig⁴.

Mannen willen korter, vrouwen willen langer werken

De Meerjarennota stelt dat Nederlandse mannen en vrouwen een meer gelijke verdeling van werk en privé wensen dan ze in de praktijk realiseren. Daarbij wordt bij wijze van voorbeeld verwezen naar het periodieke onderzoek naar *Culturele veranderingen* van het Sociaal en Cultureel Planbureau en de tweejaarlijkse trendrapporten *Aanbod van arbeid* van de Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek. Ook wordt een recent Europees onderzoek genoemd⁵. Mannen willen korter werken om meer tijd voor zichzelf en voor eigen activiteiten te hebben, maar ook om meer tijd voor hun kinderen te hebben.

Bij vrouwen wijkt de Europese uitkomst af van de Nederlandse uitkomst: gemiddeld willen Europese vrouwen minder uren maken, terwijl de Nederlandse vrouwen meer uren betaalde arbeid willen verrichten. Hierbij speelt het vertrekpunt een grote rol: Nederlandse vrouwen werken aanzienlijk minder uren dan het Europese gemiddelde voor vrouwen.

2.2.2 Werknemer met zorgtaken maatgevend voor beleid

In de Meerjarennota worden twee modellen beschreven die maatgevend kunnen zijn voor de maatschappelijke organisatie van arbeid en zorg, te weten het uitbestedings- en het combinatiemodel. De modellen vertonen grote overeenkomsten met de tot nu toe door de overheid gehanteerde uitbestedings- en combinatiescenario's. Beide modellen gaan uit van de wenselijkheid van voldoende economische zelfstandigheid voor mannen én vrouwen.

Uitbestedingsmodel

Bij het uitbestedingsmodel is voltijds werken de norm voor zowel mannen als vrouwen. Om dit mogelijk te maken wordt de zorg tijdens werktijd zoveel mogelijk uitbesteed. De overheid ondersteunt dit door subsidiëring van kinderopvang, professionele zorginstellingen en persoonlijke diensten.

4 H. Maassen van den Brink en W. Groot, *De Sociaal-Economische Emancipatie Index*, Ministerie van SZW, maart 1999.

5 *Aspirations, Restrictions and Choices. How Women and Men Combine Life and Work in the EU*. Background paper for the Ministerial conference, Helsinki, 30 september 1999.

Combinatiemodel

Bij het combinatiemodel geldt als uitgangspunt dat de organisatie van de betaalde arbeid is afgestemd op de situatie en de behoeften van de werknemer (vrouwelijk of mannelijk) die, afhankelijk van de levensfase, in meer of mindere mate zorgverantwoordelijkheid draagt. Door middel van deeltijdarbeid, spaarsystemen en (betaalde) verlofregelingen kunnen perioden met meer betaalde arbeid afgewisseld worden met perioden met minder betaalde arbeid. Over een mensenleven gezien zal de arbeidsduur per week gemiddeld op zo'n 30 tot 32 uur uitkomen. In dit model zijn niet alleen herverdeling van betaalde arbeid, maar ook herverdeling van onbetaalde arbeid speerpunt van sociaal-economisch beleid. Overheid en sociale partners bieden op evenwichtige wijze (financiële) ondersteuning aan het zelf zorgen en het uitbesteden van zorg.

Voorkeur voor het combinatiemodel

In de Meerjarennota wordt een voorkeur uitgesproken voor het combinatiemodel, omdat het als voordeel heeft dat voltijds werken niet langer de enige norm vormt voor volwaardige arbeidsparticipatie. Werknemers zouden in een bepaalde levensfase ook moeten kunnen kiezen voor een combinatie van deeltijdwerk en zelf zorgen, zonder dat dit negatieve consequenties heeft voor hun positie en perspectieven op de arbeidsmarkt.

Het kabinet wil werken aan de overgang van een patroon waarbij partners een hele en een halve baan hebben, naar een patroon waarbij partners tweemaal een driekwart baan hebben.

2.2.3 Erkenning diversiteit: maatwerk combinatie arbeid, zorg en vrije tijd

Veel vrouwen en mannen wensen volgens het kabinet maatwerk in de combinatie van werk, zorg en vrije tijd. Standaardpatronen worden in toenemende mate als knellend ervaren. Individuele burgers zoeken naar bij hen passende oplossingen die per levensfase verschillend kunnen worden ingevuld. Ook wordt aangegeven dat het huidige arbeidsduurpatroon van mannen gedurende het arbeidsleven uniform en dat van vrouwen 'divers' is.

2.2.4 Beleidsinzet

Hoofddoel van beleid

Het hoofddoel van beleid op het terrein van arbeid, zorg en inkomen wordt in de Meerjarennota als volgt omschreven: 'het bereiken van een duurzame situatie waarin zoveel mogelijk mensen gedurende de levensloop een economisch zelfstandig bestaan met zorgverantwoordelijkheid kunnen combine-

ren'⁶. Zorg omvat naast zorg voor zichzelf en anderen ook zorg voor de bredere leefomgeving. De behoefte aan tijd voor zorg en het type zorg zullen per persoon en levensfase verschillend ingevuld worden.

Drie beleidsthema's

Om het hoofddoel op het terrein van arbeid, zorg en inkomen te bereiken, moet verdere vooruitgang worden geboekt. Het kabinet gaat uit van drie beleidsthema's. De inzet die het kabinet bij deze thema's voor ogen heeft komt in deze paragraaf aan de orde. Op het daarvoor benodigde instrumentarium wordt in hoofdstuk 3 van dit advies ingegaan.

1. Verbeteren combineerbaarheid arbeid met zorg

In de Meerjarennota wordt gesteld dat de organisatie van arbeid en zorg zich nog in een overgangsfase bevindt. 'Combineren' betekent nu nog vaak 'cumuleren' van zorg bovenop betaald werk. De inzet van het kabinet voor 2010 is om de tijdsdruk als gevolg van intensieve zorgtaken omhoog te brengen door het scheppen van voorwaarden voor een betere balans tussen werk en privé.

2. Bevorderen arbeidsparticipatie en economische zelfstandigheid

Op dit terrein is de inzet om het stijgingspercentage van de arbeidsparticipatie van vrouwen van het afgelopen decennium van 1 ¼ procentpunt per jaar te handhaven⁷. In 2010 zou de nettoparticipatie van vrouwen dan op circa 65 procent uitkomen. Bij ongewijzigd beleid wordt een stijgingspercentage van ½ procentpunt per jaar verwacht. Daarmee zou de participatie van vrouwen in 2010 op een niveau van 56 procent liggen. Het aandeel van vrouwen dat economisch zelfstandig is, dat wil zeggen een inkomen uit arbeid heeft van minimaal 70 procent van het minimumloon, is van 1985 tot 1998 toegenomen van 19 procent tot 39 procent. Dit betekent een gemiddelde groei van ruim 1 ½ procentpunt per jaar. Als dit groeipcentage ook in het komende decennium wordt gehaald zou het aandeel van vrouwen dat economisch zelfstandig is in 2010 op bijna 60 procent uitkomen.

3. Bevorderen zorgverantwoordelijkheid

Op dit terrein zou het doortrekken van de jaarlijkse groeivoet van 0,3 procentpunt van het aandeel van mannen in de onbetaalde zorg betekenen dat mannen in 2010 een aandeel van bijna 40 procent in de onbetaalde zorg zullen hebben. Aangetekend wordt dat de groei in het verleden vooral gerealiseerd is doordat oudere mannen met de Vut zijn gegaan en in de vrijkomende tijd meer aan onbetaalde arbeid zijn gaan doen. Dit effect raakt in het komende decennium uitgewerkt. Om de groeivoet vast te

6 Zie pagina 22 van de Meerjarennota Emancipatiebeleid.

7 N.B. De raad wijst erop dat op grond van de gegevens uit de Arbeidsrekeningen tussen 1998 en 1999 een groei plaatsvond van 1 procentpunt.

kunnen houden is het nodig dat mannen in de jongere leeftijdsgroepen een groter deel van de zorg voor hun rekening nemen.

2.3 Het domein ‘Macht en besluitvorming’ – ‘het glazen plafond’

In het hoofdstuk Macht en besluitvorming wordt ingegaan op het fenomeen van ‘het glazen plafond’; dat is een metafoor voor het gegeven dat vrouwen wel instromen op de arbeidsmarkt, maar niet doorstromen naar hogere posities of daar weer versneld uitstromen.

Doelstelling van het kabinet

De Meerjarennota geeft als hoofddoel van beleid op dit terrein de evenredige vertegenwoordiging van vrouwen op invloedrijke posities in alle maatschappelijke geledingen. Het gaat niet alleen om het vergroten van de instroom, maar ook om het bevorderen van de doorstroming en het voorkomen van voortijdige uitstroom.

Het beleid moet gericht zijn op het wegnemen van individuele, institutionele en culturele belemmeringen.

2.4 Het domein ‘Dagindeling’

Het domein ‘Dagindeling’ hoort tot de nieuwe beleidsterreinen van het emancipatiebeleid. Onder deze noemer zoekt het kabinet oplossingen voor de frictie tussen de oude inrichting van de samenleving en het moderne leven.

Doelstelling van het kabinet

Voor het thema dagindeling is de doelstelling van emancipatiebeleid: het realiseren van een zodanige verdeling van ruimte en tijd, dat de combinatie van taken vergemakkelijkt wordt in de verschillende levensfasen. Bij de beleidsontwikkeling wordt deze doelstelling zoveel mogelijk opgenomen in de ‘mainstream’ van beleid met betrekking tot: volkshuisvesting, ruimtelijke ordening, milieubeheer, verkeer en vervoer, economische zaken, onderwijs, kinderopvang, landelijke gebieden.

De aandacht richt zich bij dit thema op vier terreinen, te weten:

- de samenwerking tussen onderwijs, kinderopvang en vrijetijdsvoorzieningen;
- de balans tussen de tijden van werk en privé;
- nieuwe vormen van persoonlijke dienstverlening;
- ruimtelijke ordening en verkeer.

3. Het emancipatievraagstuk nader beschouwd

Bij de nadere beschouwing van het emancipatievraagstuk op het terrein van arbeid, zorg en inkomen worden in dit hoofdstuk drie invalshoeken gehanteerd en wel de invalshoek arbeid en het daarmee verbonden inkomen, de invalshoek tijd en de invalshoek diensten.

Allereerst wordt ingegaan op de deelname aan de betaalde arbeid, de hoofdroute voor het verwerven en instandhouden van de economische zelfstandigheid. Daarbij komt ook de economische zelfstandigheid in geval van non-participatie ter sprake.

Vervolgens wordt vanuit de invalshoek tijd gekeken. Tijd blijkt voor veel taakcombineerders een schaarse factor te zijn. Het gaat dan naast tijd voor arbeid om tijd voor zorg, tijd voor studie, tijd voor vrijwilligerswerk en tijd om te recupereren. Vanuit deze invalshoek worden deeltijdarbeid en flexibilisering van arbeidspatronen en verlofvormen gezien als mogelijkheden om ‘tijd’ voor andere taken beschikbaar te krijgen. Geconstateerd kan worden dat de overheid en sociale partners op het terrein van arbeidsduur, arbeidstijden en verlof al veel op gang hebben gebracht. De Meerjarennota bevat wat deze onderwerpen betreft geen nieuwe voorstellen.

Bij de invalshoek diensten gaat het om de mogelijkheden die het uitbesteden van taken voor taakcombineerders biedt. Daaronder vallen zowel vormen van informele zorg als het omzetten van onbetaalde zorgarbeid in betaalde zorgarbeid. Hier ligt nog een aantal onbenutte mogelijkheden.

Over al deze onderwerpen is door de raad en de Stichting van de Arbeid de afgelopen jaren veelvuldig geadviseerd¹.

3.1 Emancipatiebeleid gezien vanuit de invalshoek arbeid en inkomen

3.1.1 Arbeidsparticipatie hoofdroute naar economische zelfstandigheid

Beleidsinzet van de Meerjarennota

De Meerjarennota noemt bij de uitwerking van de beleidsrichting ‘bevorderen arbeidsparticipatie en economische zelfstandigheid’ als aandachtspun-

¹ Zie bijlage 3: Publicaties van SER en Stichting van de Arbeid van belang voor de thematiek van de Meerjarennota Emancipatiebeleid.

ten een herbezinning op de grondslagen van het sociale stelsel, heroriëntatie op regelgeving en afspraken en kwaliteit van werk als stimulans. De Meerjarennota gaat niet expliciet in op het vraagstuk van het tot stand brengen en instandhouden van economische zelfstandigheid in geval iemand onvrijwillig niet of in beperkte mate kan deelnemen aan het arbeidsproces. Het hoofddoel van beleid op het terrein van arbeid, zorg en economische zelfstandigheid (zie paragraaf 2.2.4), bevat geen verwijzing naar een eigen recht op uitkering. Deze verwijzing was wel opgenomen in de hoofddoelstelling voor het emancipatiebeleid op het gebied van arbeid en inkomen uit het Beleidsplan Emancipatie van 1985. Over 'de kwaliteit van werk als stimulans' vermeldt de Meerjarennota dat uit onderzoeken blijkt dat voor vrouwen meer dan voor mannen naast het inkomen ook de kwaliteit van het werk en de contacten met collega's en andere professionals belangrijke redenen zijn om te blijven werken. Ook de cultuur in werkorganisaties is van grote invloed op de arbeidsparticipatie van vrouwen. Vanwege deze invloed wil het kabinet nader onderzoek laten doen naar dit aspect; elementen als ongelijke beloning, segregatie in segmenten van de arbeidsmarkt en het imago van deeltijdwerk zullen deel uitmaken van een dergelijk onderzoek. De Meerjarennota besteedt geen expliciete aandacht aan zaken zoals scholing; beroepensegregatie; arbeidsomstandighedenbeleid en reïntegratieactiviteiten; preventie van arbeidsuitval en wervingsmethoden.

Eerdere opvattingen van de raad

De raad gaf in eerdere adviezen aan dat deelname aan betaalde arbeid voor hem de hoofdroute vormt voor het verwerven en instandhouden van economische zelfstandigheid. Deelname aan het arbeidsproces leidt echter niet zonder meer tot economische zelfstandigheid. Of er daadwerkelijk sprake is van economische zelfstandigheid wordt uiteraard bepaald door de hoogte van het verworven arbeidsinkomen. De raad acht het vergroten van de arbeidsparticipatie van vrouwen niet alleen vanuit een emancipatie-invalshoek van belang. Deze toename is evenzeer noodzakelijk om aan de vraag op de arbeidsmarkt te kunnen voldoen en om het economische draagvlak te versterken. Door ontgroening en vergrijzing van de samenleving zal de demografische groei van het arbeidsaanbod in de komende tijd immers aanzienlijk lager zijn dan voorheen.

Over economische zelfstandigheid in geval van non-participatie sprak de raad zich onder meer uit in zijn advies *Arbeid, Zorg en Economische zelfstandigheid*². Aan de orde kwamen onder meer de inkomensregelingen en kosten van kinderen; de sollicitatieplicht van bijstandgerechtigde alleenstaande ouders met jonge kinderen; de vrijlatingsregeling bij deeltijdarbeid in de Algemene Bijstandswet en de verzelfstandiging van de bijstandsuitkeringen.

2 SER-advies *Arbeid, Zorg en Economische zelfstandigheid*, publicatienr. 98/11, Den Haag 1998, pp. 183-193.

Over inkomensregelingen, de kosten van kinderen, verbeteringen van mogelijkheden tot behoud van eenmaal verworven economische zelfstandigheid alsmede over de wenselijkheid van de introductie en opbouw van een geïndividualiseerde basisuitkering liepen de meningen binnen de raad uiteen.

Voor de financiële draagkracht in de post-actieve periode is de opbouw van pensioen tijdens het werkende leven van belang. De beperktere opbouw van pensioenen, als gevolg van tijdelijk niet of in deeltijd deelnemen aan het arbeidsproces, beïnvloedt de hoogte van het pensioen van vrouwen in negatieve zin³. Een groep oudere vrouwen ervaart daarenboven negatieve gevolgen van pensioentekorten als gevolg van uitsluiting in het verleden. Deze situatie zal, ondanks de verbeteringen van de positie van de huidige deeltijdwerkers in de pensioenregelingen⁴, voorlopig nog niet tot het verleden behoren. De raad achtte het in zijn advies *Werken aan zekerheid* denkbaar dat ten behoeve van de pensioenopbouw in het algemeen en van late starters en herintreders in het bijzonder meer en reële mogelijkheden worden gecreëerd voor de vrijwillige inkoop van pensioenrechten (bij gebleken hiaten in de pensioenopbouw) binnen het raam van de collectieve pensioenregeling⁵. Voorts dacht de raad aan een afschaffing of verlaging van de aanvangsleeftijd voor deelname aan de pensioenregeling, waardoor in beginsel over meer jaren pensioen kan worden opgebouwd bij het verrichten van betaalde arbeid. Verbeterde toegankelijkheid van de aanvullende pensioenregelingen vormt ook onderdeel van het convenant inzake de arbeidspensioenen dat het kabinet en de Stichting van de Arbeid in 1997 zijn overeengekomen⁶. De toegankelijkheid van pensioenregelingen vormt ook een thema in de door staatssecretaris Hoogervorst van SZW op 2 mei 2000 aan de raad gezonden en thans in behandeling zijnde adviesaanvraag over een herziening van de *Pensioen- en Spaarfondsenwet*. Een van de kabinetsvoornemens betreft de terugdringing van de ‘witte vlek’ in de situatie dat een werknemer is uitgesloten van een bestaande pensioenregeling. Voor mensen, die later begonnen zijn met werken of hun loopbaan hebben onderbroken, bestaan er wel mogelijkheden, al zijn deze beperkt, om hun pensioen aan te vullen⁷. Voor vrouwen kan de in de *Belastingherziening 2001* opgenomen aftrekregeling voor reserveringen voor oudedagsvoorzieningen nadelig uitwerken. Deze regelingen in de tweede en derde pijler beperken de ruimte voor pensioenopbouw over in het verleden niet gewerkte jaren meer dan tot nu toe het geval was.

3 Zie het SZW-rapport: *Aanvullende pensioenen: toekomstige uitkeringen en Emancipatie-Effect-Rapportage*, mei 2000.

4 Zie: SER, *Pensioenkaart Nederland. Stand van zaken 1999 en vergelijking met de Pensioenkaart Nederland van 1987*, Den Haag 2000.

5 SER-advies *Werken aan zekerheid; Deel 4: Toekomst oudedagsvoorziening*, publicatienr. 97/05 II, Den Haag 1997, p. 567.

6 De evaluatie van dit convenant dient op 1 maart 2001 te zijn afgerond.

7 Zie ook: SER-advies *Bevordering arbeidsdeelname ouderen*, publicatienr. 99/18, pp. 151-154.

3.1.2 Specifieke categorieën werkende vrouwen

In deze paragraaf staan drie categorieën centraal die om uiteenlopende redenen extra aandacht verdienen. Eerst wordt ingegaan op de sociaal-economische positie van laagopgeleide vrouwen. Deze groep combineert relatief traditionele opvattingen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt. Dit geldt in versterkte mate voor allochtone laagopgeleide vrouwen. Vervolgens komen de hoger opgeleide vrouwen aan bod. Het aandeel vrouwen dat doorstroomt naar hoge(re) leidinggevende functies is zeer klein (het zogeheten glazen plafond). De trend geeft vooralsnog geen aanleiding te verwachten dat hierin snel verandering komt.

Ten slotte komen de vrouwelijke ondernemers aan de orde. Het aantal vrouwelijke ondernemers is groeiende, maar betekent dit ook dat er geen specifieke knelpunten zijn?

3.1.2.1 Laagopgeleide vrouwen⁸

Beleidsinzet van de Meerjarennota

De relatief lage arbeidsparticipatie van lager opgeleide vrouwen is een belangrijk punt van aandacht bij het verder stimuleren van de groei van de arbeidsdeelname van vrouwen. Het kabinet vraagt in de adviesaanvraag dan ook speciale aandacht voor instrumenten en strategieën gericht op lager opgeleide vrouwen en stelt dat voorzieningen voor alleenverdieners een drempel kunnen opwerpen voor de arbeidsparticipatie en de economische zelfstandigheid van met name lager opgeleide vrouwen.

De arbeidsmarktpositie van laagopgeleide vrouwen

Het totaal aantal laagopgeleide vrouwen in de leeftijd 15-64 jaar is in de jaren negentig gestaag gedaald tot ruim 2 miljoen in 1998⁹ (zie tabel 1). Uit deze tabel kan het volgende worden afgeleid:

- De beroepsbevolking telt circa driekwart miljoen laagopgeleide vrouwen. Dit aantal is in de afgelopen jaren tamelijk stabiel.
- De nettoparticipatiegraad van laagopgeleide vrouwen is relatief erg laag.
- De participatiegraad van laagopgeleide vrouwen vertoont de laatste paar jaar een gestage stijging, maar de stijging is minder groot dan die van de totale vrouwelijke beroepsbevolking.
- De werkloosheid onder laagopgeleide vrouwen is relatief hoog.

Verwacht wordt dat de baanvooruitzichten voor laagopgeleiden de komende jaren nog zullen verslechteren¹⁰.

⁸ Onder laagopgeleide vrouwen wordt hier verstaan vrouwen met maximaal een mavo/vbo-opleiding.

⁹ Een deel van hen zal waarschijnlijk nog een hoger onderwijsniveau behalen.

¹⁰ ROA, *De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2004*, Maastricht 1999.

Tabel 1 – Laagopgeleide vrouwen naar aantal en arbeidsmarktpositie, 1992-1998

	1992	1994	1996	1998
Aantal laagopgeleide vrouwen 15-64 jaar (x 1.000):	2.524	2.426	2.297	2.195
waarvan:				
beroepsbevolking	770	749	729	747
werkzaam	665	624	614	660
werkloos	104	125	115	87
Nettoparticipatiegraad (procenten)				
maximaal basisonderwijs	17	17	18	21
mavo/vbo	32	31	31	35
Nettoparticipatiegraad totale vrouwelijke beroepsbevolking	41	42	45	49
Nettoparticipatiegraad totale beroepsbevolking	57	57	59	62
Werkloosheid (procenten)				
maximaal basisonderwijs	17,5	21,7	21,5	17,0
mavo/vbo	12,1	15,2	13,8	9,9
Werkloosheid totale vrouwelijke beroepsbevolking	10	11	10	7
Werkloosheid totale beroepsbevolking	7	8	7	5

Bron: CBS, via Statline op www.cbs.nl

Geboorte van kind drukt vooral arbeidsdeelname laagopgeleide moeders

Vóór de geboorte van het eerste kind is de arbeidsdeelname onder laagopgeleide vrouwen met 70 procent redelijk hoog, maar toch nog veel minder hoog dan onder hoger opgeleide vrouwen zonder kinderen, van wie 90 procent werkt. De meeste vrouwen werken voor de geboorte van het eerste kind voltijds.

Na de geboorte van een eerste kind nemen de verschillen fors toe. Van de laagopgeleide werkende vrouwen stopte in de jaren negentig de helft helemaal met werken na de geboorte van het eerste kind, tegenover een zesde deel van de hoger opgeleiden.

Van de groep vrouwen die na de geboorte van het eerste kind blijft werken, zijn er onder laagopgeleiden bovendien meer die dit in deeltijd gaan doen. Een derde deel van de hoger opgeleiden blijft na de geboorte van het eerste kind voltijd werken, tegenover een zesde deel van de laagopgeleiden¹¹.

Grote intergenerationele verschillen

Tussen jongere en oudere laagopgeleide vrouwen zijn er grote verschillen. De jongere generatie vrouwen telt relatief veel minder laagopgeleiden dan de groep vrouwen ouder dan 44 jaar (zie tabel 2). De nettoparticipatiegraad van de jongere laagopgeleide vrouwen is verder bijna dubbel zo hoog als die bij oudere laagopgeleide vrouwen.

11 CBS, *Maandstatistiek van de bevolking*, april 2000, p. 19.

Tabel 2 – Laagopgeleide vrouwen naar leeftijd en arbeidsdeelname, in procenten, 1998

	25-44 jaar	45-64 jaar
Aandeel laagopgeleiden in totaal aantal vrouwen	30	54
Aandeel laagopgeleiden in vrouw. beroepsbevolking	22	36
Nettoparticipatiegraad laagopgeleide vrouwen	43	23
Geregistreerde werkloosheid	10	8

Bron: CBS, Enquête beroepsbevolking 1998.

Huishoudelijke hulpen in particuliere huishoudens

Veel laaggeschoolde vrouwen vinden werk als huishoudelijke hulp in een particuliere huishouding. In de thuiszorg heeft dit een georganiseerde vorm aangenomen: de *alphahulp*¹². De alphahulpverlening werd in 1977 ingevoerd. Alphahulpen verrichten, na bemiddeling door de instellingen voor thuiszorg, huishoudelijke werkzaamheden voor en in dienst van de hulpvrager op minder dan drie dagen in de week. De alphahulpen zijn grotendeels vrouwen uit de veertig-plus leeftijd, getrouwd of samenwonend. In 1998 waren er circa 67.000 alphahulpen werkzaam die in totaal 17,3 miljoen uren hulp verleenden (= gemiddeld circa 5,4 uur per week per alphahulp, hetgeen exclusief vakantietoelage een (netto)inkomen oplevert van circa 340 gulden per maand). Het totale personeelsbestand van de thuiszorginstellingen bedraagt ongeveer 130.000 medewerkers. Voor de vormgeving van de *rechtspositie* van alphahulpen is aangesloten bij de bijzondere positie van werknemers die uitsluitend of in hoofdzaak huishoudelijke of persoonlijke diensten verrichten in het huishouden van een natuurlijke persoon en wel op minder dan drie dagen per week. Het Burgerlijk Wetboek kent voor deze arbeidsverhoudingen een soepeler regime dan voor andere arbeidsverhoudingen. De werknemersverzekeringen (WW, WAO, ZW, ZFW) zijn niet van toepassing, noch de ontslagbescherming uit hoofde van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945. Alphahulpen kunnen zich wel vrijwillig verzekeren voor de ziektekosten, ZW, WAO en de WW. Circa 2 procent van de alphahulpen heeft daadwerkelijk van deze mogelijkheid gebruik gemaakt. De WULBZ voorziet voor deze groep een loondoorbetaling bij ziekte van maximaal 6 weken loon, terwijl voor andere dienstverbanden een loondoorbetaling van 52 weken is vastgelegd. Bij het afschaffen van de AAW zijn de alphahulpen onder de WAZ (Wet Arbeidsongeschiktheidsverzekering Zelfstandigen) gebracht. Alphahulpen vallen net als alle ingezetenen van Nederland onder de volksverzekeringen (AOW, AWBZ, AKW, ANW).

De werkgever is vrijgesteld van de verplichting om loonbelasting (de voorheffing op de inkomstenbelasting) in te houden. Betrokkene is in beginsel zelf aangifteplichtig voor de inkomstenbelasting. De alphahulp komt onder het

¹² De informatie over de alphahulpen is ontleend aan de Tweede Kamerstukken, vergaderjaar 1999-2000, 26 814, nrs. 6 (met als bijlage *Integrale notitie over rechtspositie van alphahulpen*) en 7.

huidige belastingregime vrijwel altijd in aanmerking voor de zogeheten invorderingsvrijstelling. In het nieuwe *belastingstelsel voor de 21e eeuw* komt de invorderingsvrijstelling te vervallen. De huidige belastingvrije sommen worden omgezet in niet-overdraagbare heffingskortingen (3.321 gulden per jaar). Door invoering van het nieuwe belastingstelsel zal de marginale opbrengst van de werkzaamheden als alphahulp dalen¹³. Dit is reden voor het kabinet om per 1 januari 2001 het zogeheten *duale systeem* in te voeren. Dat systeem houdt in dat men alphahulp kan blijven in de huidige huishoudelijke hulp-constructie of in dienst kan treden van de thuiszorginstelling als werknemer in de zin van de CAO-Thuiszorg (schaal 1). Het is niet duidelijk hoeveel alphahulpen in het duale systeem zullen kiezen voor een status als werknemer. Een enquête zal daarover pas in de tweede helft van 2000 een betrouwbaar beeld kunnen geven.

Naast de alphahulpen zijn er ook veel huishoudelijke hulpen in particuliere huishoudens die *niet-gereguleerde arbeid* verrichten¹⁴. Deze arbeidsplaatsen zijn niet in de statistieken terug te vinden. Aannemelijk is dat huishoudelijke hulpen veelal laaggeschoolde vrouwen zijn. Niet bekend is om hoeveel werkgelegenheid het precies gaat. Samenvoeging van enkele gegevens indiceert dat het in Nederland in 1995 ging om ruim 80.000 mensjaren. Omdat de huishoudelijke arbeid zeer waarschijnlijk in (kleine) deeltijd wordt verricht, is het aantal huishoudelijke hulpen te ramen op 200.000 tot 400.000 vrouwen¹⁵. Toerekening van het merendeel van de huishoudelijke arbeid aan laagopgeleide vrouwen betekent een forse bijstelling van de beoordeling van hun arbeidsparticipatie.

Door middel van in- en doorstroombanen wordt gepoogd reguliere arbeidsplaatsen voor huishoudelijke medewerkers te creëren. Alleen uitkeringsgerechtigden komen voor deze banen in aanmerking. Met de in 1996 ingestelde *Regeling schoonmaakdiensten particulieren* (het zogenoemde witte werkster plan) zijn er nieuwe banen met alle daarbij behorende voorzieningen en ze-

13 Voor alphahulpen die in 2000 onder de invorderingsvrijstelling vielen en die in het duale systeem als alphahulp blijven werken geldt een overgangsregeling in de vorm van een tijdelijke, in 5 jaar aflopende verhoging van de heffingskorting.

14 K. Tijdens, T. van der Lippe, E. de Ruijter, *Huishoudelijke arbeid en zorg voor kinderen: herverdelen of uitbesteden?* Elsevier bedrijfsinformatie bv, Den Haag 2000, p. 67.

15 De berekeningen zijn gebaseerd op het volgende: In 1995 had ruim 10 procent van alle huishoudens een huishoudelijke hulp. Overwegend ging het om een beperkt aantal uren per week (1-4 uur); slechts ruim 2 procent van de huishoudens heeft meer dan 5 uur per week huishoudelijke hulp. In de berekening is uitgegaan van een gemiddelde van 4 uur huishoudelijke hulp per gezin per week (zijnde ongeveer 200 uren per jaar) en circa 700.000 huishoudens (zijnde 10 procent van alle huishoudens) die een hulp hebben. Dit levert een totaal op van grofweg 140 miljoen uren huishoudelijke arbeid per jaar, ofwel (bij 1 mensjaar = 1.700 uur) ruim 80.000 mensjaren arbeid. Berekening gebaseerd op: K. Tijdens e.a., *Huishoudelijke arbeid en de zorg voor kinderen: herverdelen of uitbesteden?*, op.cit.

kerheden in de schoonmaakbranche gekomen. Mensen kunnen met gebruikmaking van deze regeling schoonmaakwerkzaamheden bij particulieren verrichten. Zij treden dan in dienst van een bedrijf op de particuliere schoonmaakmarkt. Dit bedrijf betaalt hun salaris. Het schoonmaakbedrijf krijgt een subsidie van de overheid als het een schoonmaakcontract voor minimaal vijftien uur per week met de betrokkenen afsluit. De Regeling heeft nog geen grote vlucht genomen.

Allochtone laagopgeleide vrouwen zwakste groep

Binnen de groep laagopgeleide vrouwen nemen allochtone vrouwen een bijzondere positie in. De werkloosheid onder laagopgeleide vrouwen uit de minderheden ligt veel hoger dan die onder laagopgeleide autochtone vrouwen. De problematiek is voor Turkse en Marokkaanse vrouwen het grootst. Bij hen was in 1998 het werkloosheidspercentage voor de groep met maximaal basisonderwijs 35 procent en voor de groep met een vbo/mavo-diploma 22 procent. Laagopgeleide Surinaamse en Antilliaanse vrouwen nemen wat werkloosheid betreft een middenpositie in tussen autochtone vrouwen en Turkse en Marokkaanse vrouwen¹⁶. Met name Turkse en Marokkaanse vrouwen kennen daarbij een relatief erg lage brutoarbeidsparticipatie (zie figuur 1). Dit hangt vooral samen met hun lage scholingsgraad. Het onderwijsniveau van niet-schoolgaande allochtone vrouwen ligt fors lager dan dat van autochtone vrouwen. Vooral bij Turkse en Marokkaanse vrouwen is het aandeel (zeer) laag opgeleiden erg hoog (zie tabel 3).

Tabel 3 – Onderwijsniveau vrouwen naar land van herkomst, 1996-1998 (in procenten)

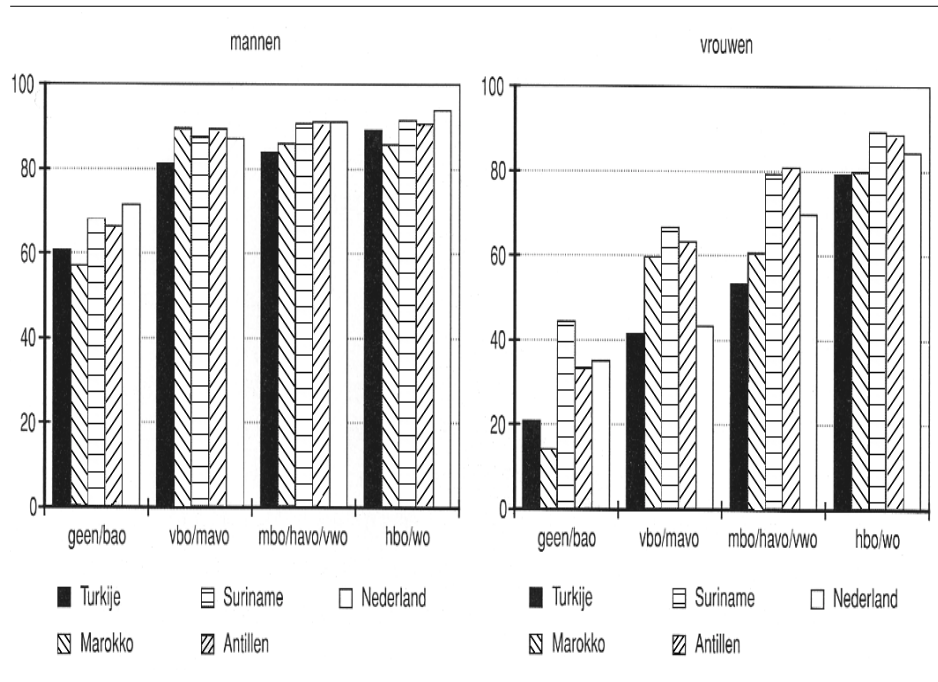
	max. basisonderwijs	vbo/mavo
Turkije	71,8	12,8
Marokko	78,9	7,6
Suriname	33,1	28,0
Antillen	33,4	29,6
Nederland	12,6	28,1

Bron: SCP, Rapportage minderheden 1999, Den Haag 1999, p. 62.

Uit figuur 1 blijkt verder dat het knelpunt met name zit bij de zeer hoge non-participatie bij de Turkse en Marokkaanse vrouwen met maximaal basisonderwijs. Omdat bij vrouwen, ook allochtone vrouwen, in veel sterkere mate dan bij mannen de arbeidsdeelname toeneemt met het stijgen van het opleidingsniveau, is ook voor deze vrouwen verhoging van hun onderwijsniveau van belang voor de verhoging van hun arbeidsdeelname.

¹⁶ Uit: SCP, Rapportage minderheden 1999, Den Haag 1999, p. 289.

Figuur 1 – Brutoarbeidsdeelname naar opleidingsniveau, herkomst en geslacht, 1998 (in procenten)



Uit: SCP, Rapportage minderheden 1999, p. 289.

Waar werken laagopgeleide vrouwen?

Er zijn grote verschillen tussen de sectoren waar laagopgeleide mannen en laagopgeleide vrouwen werken en tussen de sectoren waar laagopgeleide vrouwen en hoger opgeleide vrouwen werken (zie tabel 4). In vergelijking met laagopgeleide mannen zitten laagopgeleide vrouwen vaker in de zorg, de handel en de zakelijke dienstverlening en minder vaak in de industrie, de bouw en vervoer en communicatie.

Vergeleken met alle werkzame vrouwen, werken laagopgeleide vrouwen minder vaak in de zorg en veel vaker in de industrie en de handel.

Tabel 4 – Verdeling (laagopgeleide) werkende mannen en vrouwen naar bedrijfstak, 1998 (in procenten)

	laagopgeleide mannen	laagopgeleide vrouwen	verdeling werkzame vrouwen naar bedrijfstak
Industrie	26,5	13,3	8,3
Zorg	0,9	17,4	27,1
Bouwnijverheid	15,5	–	1,2
Vervoer en communicatie	11,8	3,5	3,6
Handel	17,4	25,0	15,8
Zakelijke dienstverlening	6,1	10,5	10,7
Overig	21,8	30,3	33,3
Totaal	100	100	100

Bron: CBS, EBB 1998.

Arbeidsongeschiktheidsrisico laagopgeleide vrouwen zeer hoog

Vrouwen hebben over de hele linie een relatief hoog arbeidsongeschiktheidsrisico. Voor laagopgeleide vrouwen geldt dat in versterkte mate. Hun risico is ongeveer vijf keer zo hoog als dat van hoogopgeleide vrouwen en ongeveer tweeënhalf keer zo hoog als van laagopgeleide mannen. De oorzaken van het hoge arbeidsongeschiktheidsrisico van laaggeschoolde vrouwen zijn niet exact bekend. De helft van de grotere kans op arbeidsongeschiktheid kan verklaard worden uit aan het werk gerelateerde factoren, waaronder de oververtegenwoordiging van vrouwen in beroepen met een hoog WAO-*risico*, en uit slechte werkomstandigheden, waaronder een slechte werksfeer¹⁷. Voor de andere helft is geen verklaring voorhanden.

De *Adviescommissie Arbeidsongeschiktheid* (commissie Donner), die op 29 juni 2000 is ingesteld door staatssecretaris Hoogervorst en minister Vermeend van SZW, moet het vraagstuk van arbeidsuitval door ziekte en arbeidsongeschiktheid nader verkennen en met aanbevelingen komen over de verdere gewenste aanpak van de arbeidsongeschiktheidsproblematiek. De commissie komt in het voorjaar van 2001 met haar bevindingen.

Conclusie

Uit het voorgaande kan worden geconcludeerd dat de positie van laagopgeleide vrouwen kwetsbaar is. De arbeidsdeelname is relatief laag en de werk-

¹⁷ Zie bijvoorbeeld: Lisv, *Vrouwen, (werk)omstandigheden en arbeidsongeschiktheid*, Amsterdam 2000, en: A.M. van der Giezen, B. Cuelenaere, R. Prins, *Vrouwen vaker in de WAO?*, Ministerie SZW, Den Haag 1998.

loosheid en het arbeidsongeschiktheidsrisico zijn relatief hoog; in versterkte mate geldt dit voor laagopgeleide Turkse en Marokkaanse vrouwen. Laagopgeleide vrouwen leiden bovendien nog het meest een ‘traditioneel leven’. Zij werken niet alleen het minst vaak maar stoppen ook het vaakst met werken na de geboorte van een kind. Op het te voeren beleid gaat de raad in hoofdstuk 4 in.

3.1.2.2 *Vrouwen in hogere functies – doorbreken van ‘het glazen plafond’*

Beleidsinzet van de Meerjarennota

Hoofddoel van het kabinetsbeleid is te bereiken dat er een evenredige vertegenwoordiging is van vrouwen op invloedrijke posities in alle maatschappelijke geledingen. Het kabinet vraagt de raad welke maatregelen een bijdrage kunnen leveren aan het doorbreken van het ‘glazen plafond’ en welke rol overheid, sociale partners en bedrijven hierbij hebben.

In de Meerjarennota wordt aangegeven dat ook de overheid een rol heeft bij het doorbreken van de belemmeringen die vrouwen in de private sector ondervinden op hun weg naar invloedrijke posities. Deze rol is vooral voorwaardenscheppend van aard en gericht op samenwerking met private partijen. Gewezen wordt op het bestaan van *Toplink* en *Opportunity in Bedrijf*.

In de Meerjarennota wordt voorts aandacht gevraagd voor de volgende zaken:

- ondersteuning instrumentenontwikkeling;
- deeltijd in hogere functies;
- taskforce vrouwen in overwegend mannensectoren;
- uitwisseling overheid en bedrijfsleven;
- uitwisseling ‘good practices’;
- publiekscampagne;
- streefcijfers in het overheidsapparaat.

Het glazen plafond nader beschouwd

De term glazen plafond heeft feitelijk betrekking op twee verschillende situaties. Ten eerste is dit de geringe instroom van vrouwen in hogere functies. Ten tweede vallen vrouwen die leidinggevende en hogere functies bereiken, sneller dan mannen weer weg. Het aandeel vrouwen dat voortijdig een leidinggevende functie verlaat is groter dan het aandeel mannen. Vrouwen doen dit vaker dan mannen vanwege een arbeidsconflict¹⁸. Per saldo zijn vrouwen in topfuncties, en vooral in de top van het bedrijfsleven, nog zeer schaars. Daarmee is het hoofddoel van het beleid – in casu de evenredige vertegenwoordiging van vrouwen – nog zeer ver weg.

¹⁸ FNV, *Vrouwenwerk anno 1999*, Amsterdam 1999, p. 49.

Recent is onderzocht waar het glazen plafond het meest hardnekkig is en waar het minst¹⁹. Het blijkt dat het aandeel vrouwelijke managers in de industrie en de bouw nihil is en dat het glazen plafond in de sectoren handel, zakelijke dienstverlening, zorg en cultuur en overige dienstverlening relatief broos is. De trend in de afgelopen jaren toont in het algemeen dat het glazen plafond zeer hardnekkig is. Er is enige vooruitgang geboekt, maar dit gaat zeer langzaam²⁰. Ontwikkelingen in de tijd laten zien dat vooral voor de echte topfuncties veranderingen moeilijk verlopen. Als alleen wordt gekeken naar die topfuncties dan blijkt in het algemeen dat hoe privater een sector is, hoe ondoordringbaarder het glazen plafond. In politieke functies zijn naar verhouding de meeste vrouwen te vinden. Onder topambtenaren al veel minder, in semi-overheidssectoren als het onderwijs weer minder en in het bedrijfsleven is slechts één procent van de leden van de raden van bestuur van de grootste ondernemingen een vrouw.

Oorzaken voor het glazen plafond

Het glazen plafond betreft vooral de hogere en meer nog de topfuncties. In de lagen daaronder is het inmiddels veel normaler dat vrouwen promotie maken en leiding geven, al is ook daar van een evenredige vertegenwoordiging nog geen sprake. Dit duidt erop dat het vooral de specifieke kenmerken van topfuncties en de specifieke werkomstandigheden aan de top zijn die het glazen plafond in stand houden. Als mogelijke oorzaken van het glazen plafond zijn te benoemen: de cultuur in topfuncties is voor vrouwen niet aantrekkelijk; vrouwen hechten meer dan mannen aan tijd en ruimte voor privé-zaken; de kwaliteit van vrouwen wordt minder snel of minder goed herkend en vrouwen hebben minder rolvoorbeelden in topfuncties dan mannen.

Al met al blijken veel arbeidsorganisaties aan de top niet te zijn ingericht op een evenwicht tussen arbeid en zorg. Opportunity in Bedrijf zal in november 2000 samen met de Stuurgroep Dagindeling een expertmeeting organiseren over cultuur en de werk-privébalans in arbeidsorganisaties²¹. Verder wordt bij hogere functies deeltijdwerk vaak niet mogelijk geacht, terwijl juist veel vrouwen in deeltijd werken. Het beeld van managers is bovendien veelal toegesneden op mannen; vrouwen in hoge(re) functies blijken nogal eens (veel) beter te moeten presteren om dezelfde waardering te krijgen dan mannen²². Vrouwen blijken verder de eventueel negatieve gevolgen van deeltijdwerk

19 C. de Olde en E. Slinkman, *Het glazen plafond*, Ministerie SZW, Den Haag 1999.

20 C. de Olde en E. Slinkman, *Het glazen plafond*, op.cit., p. 28.

21 Zie: Brief Staatssecretaris van SZW mevrouw Verstand aan de Tweede Kamer over tussenrapportage Stimuleringsmaatregel Dagindeling, d.d. 9 juni 2000, kenmerk DCE/PD/2000/38356.

22 Aangehaald uit: M. Bosch, I. Hoving en G. Wekker, *In het hart van de wetenschap*, AWT, Sdu Uitgevers, Den Haag 1999, p. 9.

voor de eigen carrière sneller dan mannen voor lief te nemen²³. Vrouwen onderbreken ook vaker hun loopbaan voor het krijgen en verzorgen van kinderen.

De Meerjarennota onderscheidt bij de oorzaken van het glazen plafond meer in het algemeen *individuele factoren* (opleidingsniveau, werkervaring en de keuze voor een beroepssector), *institutionele factoren* (de structuur van de samenleving en organisaties) en *culturele factoren* (de ongeschreven regels en omgangsvormen binnen arbeidsorganisaties).

Het overheidsbeleid is hierbij vooral voorwaardenscheppend en gericht op samenwerking met private partijen. Opmerkelijk is dat ook in sectoren waarin wel expliciet overheidsbeleid is gezet op het doorbreken van het glazen plafond, de vooruitgang langzaam gaat. Voor het onderwijs is er sinds 7 maart 1997 de *Wet evenredige vertegenwoordiging vrouwen in leidinggevende functies* (WEV). Deze wet definieert wanneer in de verschillende onderwijssectoren sprake is van ondervertegenwoordiging van vrouwen in hogere functies. Sinds 7 maart 1998 moeten alle onderwijsinstellingen waar sprake is van ondervertegenwoordiging een plan opstellen met daarin opgenomen realistische streefcijfers voor het aantal vrouwen in leidinggevende functies, concrete maatregelen die worden getroffen en een evaluatie van reeds genomen maatregelen. De WEV heeft voorsnog niet geleid tot de beoogde stijging van het aantal vrouwen op hoge posten. In alle onderwijssectoren is weliswaar sprake van een stijgende, zij het een zeer langzaam stijgende trend²⁴. Binnenkort wordt een evaluatieonderzoek gepubliceerd.

3.1.2.3 Vrouwelijke ondernemers

Beleidsinzet van de Meerjarennota

Het kabinet stelt in de Meerjarennota dat het zelfstandig ondernemerschap voor vrouwen aantrekkelijk is omdat zij als ondernemer vrijer zijn om hun eigen tijd in te delen en omdat zij als ondernemer niet tegen een glazen plafond stuiten.

Het kabinet stimuleert in algemene zin het ondernemerschap. Het stelt in de Meerjarennota dat voorzover er in de ontwikkeling van het vrouwelijk ondernemerschap specifieke knelpunten zijn, deze bijzondere aandacht krijgen. Welke knelpunten dat zijn wordt echter niet vermeld. Ook ontbreekt een verwijzing naar de Emancipatienota 1995-1998 van het Ministerie van EZ²⁵. Daarin benoemde het kabinet onder meer de geringe participatie van vrouwelijke ondernemers in ondernemersnetwerken als zwak element. De

23 M. Meesters en A. Oudejans, *Employable*, Vhto, Amsterdam 1998, p. 86.

24 *Uitleg*, nummer 5, 10 februari 1999, pp. 10-15.

25 Ministerie EZ, *De economische kracht van vrouwen – Emancipatienota van het Ministerie van Economische Zaken, 1995-1998*, Den Haag.

nota bevatte als subdoelstelling het stimuleren van ondernemerschap van vrouwen door het verbeteren van (algemene) ondersteuningsvoorzieningen voor (startende) ondernemers, ondersteuning van het *mentoren* van vrouwelijke ondernemers en het verbeteren van de beeldvorming van het vrouwelijk ondernemerschap. Of deze doelstelling inmiddels bereikt is, blijkt niet uit de Meerjarennota. Wel blijkt uit de nota *De ondernemende samenleving*²⁶ uit 1999 andermaal dat het kabinet het ondernemerschap belangrijk acht voor de economische participatie en integratie van vrouwen. Het kabinet voert een actief beleid om nieuwe en gevestigde ondernemers te ondersteunen. Hierbij is er speciale aandacht voor (techno)starters en de snelle groeiers en ook voor het (via het onderwijs) enthousiast maken van jongeren voor het ondernemerschap.

Vrouwelijk ondernemerschap in de lift

Het vrouwelijk ondernemerschap heeft een heel behoorlijke vlucht genomen. In 1999 is van alle starters die een eigen bedrijf beginnen 31 procent vrouw. In 1995 was dit nog 27 procent. In 20 jaar tijd is het percentage vrouwelijke ondernemers verdrievoudigd van 10 procent in 1979 tot 29 procent in 1999. Verhoudingsgewijs is het aantal zelfstandige vrouwelijke ondernemers aanzienlijk sterker toegenomen dan het aantal vrouwen in loondienst²⁷. Er is evenwel nog geen sprake van een evenredige vertegenwoordiging van vrouwen onder zelfstandige ondernemers, vergeleken met het aandeel van vrouwen in de beroepsbevolking (ongeveer 40 procent). Er is dus in zekere zin sprake van een nog niet voltooide inhaalslag.

Eerdere opvattingen van de raad

In eerdere adviezen heeft de raad aangegeven vooral voor groepen met een grote(re) afstand tot de arbeidsmarkt kansen te zien in het zelfstandig ondernemerschap, omdat voor deze groepen het aantrekkelijke van het ondernemerschap is dat men de eigen kansen kan scheppen en niet afhankelijk is van oneigenlijke (toetredings)drempels in arbeidsorganisaties²⁸. Daarbij heeft de raad in het algemeen aangedrongen op verbetering en stroomlijning van de ondersteuningsstructuur voor met name startende ondernemers. Belangrijk punt is daarin dat in de dienstverlening aan (startende) ondernemers maatwerk mogelijk is voor ondernemers met verschillende achtergronden, zoals minderheden en starters vanuit een uitkeringssituatie. Als belangrijke zwakte van kwetsbare groepen ondernemers is door de raad onderscheiden dat deze in veel mindere mate deel uitmaken van relevante netwerken. Onder meer mentoren kunnen hierin verbetering brengen.

26 Ministerie EZ, *De ondernemende samenleving*, Den Haag 1999, p. 8.

27 Ministerie EZ, *De economische kracht van vrouwen*, op.cit., p. 12.

28 Zie: SER-advies *Starten vanuit een uitkeringssituatie*, publicatienr. 98/17, Den Haag 1998, p. 35 en SER-advies *Etnisch ondernemerschap*, publicatienr. 98/14, Den Haag 1998, p. 22.

3.2 Emancipatiebeleid gezien vanuit de invalshoek tijd

3.2.1 Verlofvormen – zorg, studie en vrije tijd

Recente wetgeving

Vanuit de invalshoek tijd gezien, is de op 27 juni 2000 bij de Tweede Kamer ingediende *Wet arbeid en zorg* een relevante ontwikkeling. De raad heeft, in het traject dat aan dit wetsvoorstel vooraf ging, geadviseerd over de nota *Kansen op combineren*. De Stichting van de Arbeid heeft vervolgens advies uitgebracht over de voorstellen voor de wet²⁹.

Doel van de wet is de combinatie van arbeid en zorg te vergemakkelijken, zodat het voor mannen en vrouwen aantrekkelijk wordt te (blijven) werken. Het voorstel omvat een regeling voor het recht op zwangerschaps- en bevalingsverlof en het recht op drie weken betaald adoptieverlof voor beide adoptieouders. Een wetsvoorstel hiervoor is al eerder door de ministerraad aangenomen en wordt nu samengevoegd met andere voorstellen zoals het recht op maximaal tien dagen betaald zorgverlof per jaar en het recht op twee dagen betaald kraamverlof voor partners. Daarnaast wordt een aantal bestaande verlofregelingen overgeheveld naar de *Wet arbeid en zorg*, zoals de regeling voor ouderschapsverlof, calamiteitenverlof en ander kort verzuimverlof en politiek verlof. Bovendien is de *Wet financiering loopbaanonderbreking* in het voorstel voor de *Wet arbeid en zorg* opgenomen. Deze wet trad op 1 oktober 1998 in werking. Werknemers die hun loopbaan tijdelijk (gedeeltelijk) onderbreken, kunnen van de uitvoeringsinstelling onder bepaalde voorwaarden een financiële tegemoetkoming verkrijgen. De wet heeft ook tot doel om uitkeringsgerechtigde werklozen en herintreedsters werkervaring te laten opdoen, zodat ze na afloop van de vervangingsperiode eerder een baan kunnen vinden. De gevolgen die het opnemen van onbetaald verlof voorheen had voor de rechten van de werknemer op grond van de sociale verzekeringen zijn wettelijk ondervangen voor voltijds- of deeltijdverlof van maximaal 18 maanden.

Beleidsinzet van de Meerjarennota

De Meerjarennota verwijst onder meer naar de evaluatie van de *Wet op het ouderschapsverlof*. Staatssecretaris Verstand heeft op 30 mei 2000 een brief inzake ouderschapsverlof en twee onderzoeksrapporten³⁰ naar de Tweede Kamer gezonden. In deze brief wordt erop gewezen dat vanaf 1 januari 1991, het moment dat de wet van kracht werd, circa 20 procent van de rechthebbende

29 SER-advies *Arbeid, Zorg en Economische zelfstandigheid*, op.cit.; Stichting van de Arbeid *Advies over voorstellen voor een Algemene Wet Arbeid en Zorg*, publicatienr. 99/3, Den Haag 1999.

30 SZW, *Evaluatie Wet op het ouderschapsverlof*, Elseviers Bedrijfsinformatie, Den Haag 2000 en SZW, *Vrijbaan voor zorg en educatie; eerste evaluatie van de Wet financiering loopbaanonderbreking*, Elseviers Bedrijfsinformatie, Den Haag 2000.

ouders gebruik heeft gemaakt van het ouderschapsverlof. Het gaat daarbij om ongeveer 47.000 verlofgangers per jaar (CBS-cijfers). Van de rechthebbende vaders maakt 12 procent gebruik van het verlof, van de moeders 28 procent. Mannen nemen meestal 1 tot 8 uur per week, vrouwen meestal een of twee dagen per week verlof. Naarmate het gezinsinkomen lager is, wordt er minder vaak gebruik gemaakt van het verlof. Van ouders met een gezinsinkomen tot 3500 gulden netto per maand neemt 13 procent verlof, tegenover een gemiddeld gebruik van 20 procent. Uit het onderzoeksrapport valt niet af te leiden of dit lagere percentage mogelijk verband houdt met het gemiddeld lage aandeel tweeverdieners in deze categorie. In sectoren waar het verlof wordt betaald nemen vijfmaal zoveel rechthebbende ouders verlof als waar het verlof niet wordt betaald. Van de vaders met recht op (grotendeels) betaald verlof neemt 44 procent verlof; is het verlof onbetaald dan is hun gebruik slechts 7 procent. Van de moeders met betaald verlof gebruikt 69 procent haar recht; bij onbetaald verlof is dit 19 procent.

Het kabinet ziet in de resultaten van de evaluatie aanleiding om te komen met een impuls die belemmeringen voor het gebruik van ouderschapsverlof vermindert en het gebruik ervan in het algemeen stimuleert. Gezien hun relatief grote gevoeligheid voor betaling van ouderschapsverlof lijkt een regeling voor betaald ouderschapsverlof het instrument bij uitstek om mannen tot zorgparticipatie te 'verleiden'.

Uit ander onderzoek naar ervaringen in acht Europese landen blijkt dat in geen enkel land een aanzienlijk deel van de mannen gebruik maakt van ouderschapsverlof³¹. Ouderschapsverlof vormt een belangrijk onderdeel van het Europese gelijke-kansen-beleid. Tegelijkertijd is er weinig empirisch onderzoek gedaan naar de praktijk rond ouderschapsverlof. Wie neemt er verlof op en voor hoe lang? Wat zijn de verschillen tussen de lidstaten in dit verband? Uit de reconstructie van de verschillende nationale praktijken blijkt dat de introductie van ouderschapsverlof vaak het resultaat is van een breed scala aan overwegingen, zoals de financiële ondersteuning van jonge gezinnen, de zorg voor het kind, het vergroten van keuzemogelijkheden etc; emancipatoire overwegingen zijn hier niet altijd even eenvoudig terug te vinden. Mede als gevolg van de specifieke regelgeving blijkt de rol van mannen in dit verband teleurstellend. Ook in Scandinavische landen, waar traditioneel de nodige aandacht bestaat voor gelijke posities van mannen en vrouwen bedraagt het aandeel mannen onder het gemiddeld aantal verlofgangers minder dan 10 procent. Het emancipatiegehalte van ouderschapsverlof-regelingen moet derhalve volgens de onderzoekers niet worden overschat.

De Meerjarennota bevat zelf geen voorstellen voor betaald ouderschapsverlof. Uit de hierboven aangehaalde brief aan de Tweede Kamer blijkt dat het

31 G. Bruning en J. Plantenga, Ouderschapsverlof als emancipatiebeleid. Ervaringen uit acht Europese landen, *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 1998-14, nr. 4, pp. 343-356.

kabinet met een (fiscale) stimuleringsregeling zal komen ten behoeve van betaald ouderschapsverlof.

Deze regeling gaat ervan uit dat de primaire verantwoordelijkheid voor betaald ouderschapsverlof ligt bij werkgevers en werknemers die hierover CAO-afspraken dan wel individuele afspraken kunnen maken. De budgettaire consequenties en de verdere uitwerking van een dergelijke regeling zullen aan de orde komen bij de besluitvorming van het kabinet over de begroting 2001 en hun neerslag vinden in het belastingplan voor dat jaar.

3.2.2 Deeltijdarbeid en flexibilisering van arbeidspatronen

Recente wetgeving

De *Wet aanpassing arbeidsduur* is per 1 juli 2000 van kracht³². Deze wet moet in de toekomst deel gaan uitmaken van de bovengenoemde kaderwet arbeid en zorg. De wet geeft werknemers, die ten minste een jaar in dienst zijn, onder bepaalde voorwaarden het recht om korter of langer te gaan werken.

In de Meerjarennota wordt de verwachting uitgesproken dat in de praktijk vooral mannen van de wet zullen profiteren omdat hun wens om in deeltijd te werken nu nog vaak op onbegrip en culturele weerstanden binnen de arbeidsorganisatie stuit. Voor vrouwen biedt de wet mogelijkheden om door uitbreiding van uren economische zelfstandigheid te bereiken.

De *Arbeidstijdenwet (Artw)* en de *Wet verbod op onderscheid naar arbeidsduur (Wet VOA)* krijgen geen plaats in de Kaderwet Arbeid en Zorg maar spelen voor de combinatie van arbeid en zorg wel een rol. In de considerans van de *Arbeidstijdenwet 1995* valt te lezen dat de wet mede strekt ter bevordering van de combineerbaarheid van arbeid en zorgtaken, alsmede van andere verantwoordelijkheden buiten de arbeid. Artikel 4 Artw geeft werkgevers opdracht om in overleg met vakbonden en/of ondernemingsraden de arbeidstijden op de agenda te zetten, en in het overleg dat daarover plaatsvindt, persoonlijke omstandigheden van werknemers een rol te laten spelen, zoals met name de combinatie van taken³³.

Beleidsinzet van de Meerjarennota

De Meerjarennota besteedt niet alleen in het hoofdstuk Arbeid, zorg en inkomen aandacht aan de arbeidstijden. Dit onderwerp komt ook in het hoofdstuk Dagindeling aan de orde. Het tot stand brengen van evenwicht tussen werk en privé vraagt volgens de Meerjarennota onder meer een andere ar-

32 Staatsblad van het Koninkrijk der Nederlanden, Jaargang 2000, nr. 114 *Wet van 19 februari 2000, houdende regels inzake het recht op aanpassing van de arbeidsduur (Wet aanpassing arbeidsduur)*.

33 Artikel 4 Artw luidt als volgt: "Bij het voeren van het algemeen ondernemingsbeleid richt de werkgever dit beleid, mede met het oog op de veiligheid, de gezondheid en het welzijn in verband met de arbeid, op de arbeids- en rusttijden van de werknemers. Daarbij houdt hij, voor zover dat redelijkerwijs van hem gevegd kan worden, rekening met de persoonlijke omstandigheden van die werknemers."

beidsorganisatie en -cultuur. De arbeidsorganisatie wordt beïnvloed door zaken als openingstijden, dienstroosters en vervoerschema's. *Arbeidstijdenmanagement* (het plannen en organiseren van de arbeidstijden van de medewerkers, rekening houdend met de belangen van de arbeidsorganisatie en van de medewerkers) lijkt een goed instrument te worden om de arbeidsorganisatie zó in te richten, dat op een evenwichtige wijze recht wordt gedaan aan zowel de werkgevers- als de werknemersbelangen. Geconstateerd wordt dat de arbeidstijden en de openingstijden van openbare voorzieningen slecht op elkaar zijn afgestemd. Als onderdeel van de *Stimuleringsmaatregel Dagindeling* wordt daarom een verkennend onderzoek gedaan naar de openingstijden in de gezondheidszorg en de behoeften van taakcombineerders.

De Meerjarennota besteedt ook aandacht aan telewerken als een van de mogelijkheden om de spanning tussen werk en zorg weg te nemen of te verminderen. Met de nieuwe informatie- en communicatietechnologie worden fysieke afstanden van minder groot belang, al gaat dit natuurlijk niet op voor elk soort werk. Kort samengevat gaat het bij het zogeheten bereikbaarheids-scenario om de (gedeeltelijke) vervanging van aanwezigheid op het werk door werken thuis, gekoppeld aan bereikbaarheid voor het werk. Interdepartementaal worden de mogelijkheden van dit bereikbaarheidsscenario bekeken en betrokken bij verder beleidsonwikkeling³⁴. Een verkenning naar de mogelijkheden van het bereikbaarheidsscenario laat zien dat realisering van het bereikbaarheidsscenario een grotere arbeidsdeelname van vrouwen tot gevolg zal hebben³⁵. In de verkenning wordt aangegeven dat het bereikbaarheids-scenario verder gaat dan telewerken. De hele organisatie is aangepast aan het feit dat een deel van de werknemers regelmatig thuis of elders werkt. Rond 2015 zijn er naar verwachting zo'n 1 miljoen telewerkers, dat is 14 procent van de beroepsbevolking. De uitkomsten van de verkenning zullen worden gebruikt bij het op te stellen Meerjarenbeleidsplan.

3.2.3 Verdeling van arbeid en zorg tussen partners

Beleidsinzet van de Meerjarennota

Een van de beleidsthema's in de Meerjarennota is het bevorderen van het aandeel van mannen in de zorgverantwoordelijkheid. In de nota wordt gesteld dat door wet- en regelgeving op het terrein van arbeidstijden en verlof en door het organiseren van betere mogelijkheden tot uitbesteding van zorg, overheid en sociale partners de voorwaarden creëren waaronder mannen en

34 Zie het *Actieplan Emancipatietaakstellingen Departementen*, Tweede Kamer, vergaderjaar 1998-1999, 26 206m nr. 11.

35 Zie het door staatssecretaris Verstand van SZW mede namens de bewindspersonen van EZ, van VROM en van VW, in juni 2000 aan de Tweede Kamer aangeboden rapport van KPMG Bureau voor Economische Argumentatie, *Bereikbaarheidsscenario's: verkenning van een extra optie voor taakcombineerders*, juni 2000.

vrouwen in de privé-sfeer tot andere keuzen ten aanzien van de onbetaalde arbeid kunnen komen. Als beleidsvoornemen wordt het Zorg-en-Arbeid Debat genoemd. Met dit debat beogen de Ministeries van SZW en VWS een bijdrage te leveren aan het doorbreken van de beeldvorming van zorg als vrouwenzaak.

In het verlengde van het *Jaarboek Emancipatie '99: wie zorgt in de 21e eeuw?*³⁶ en van het gelijknamige subsidiethema zullen verschillende projecten gericht op een herwaardering van zorg – waardoor ook mannen zich meer aangesproken voelen – uitgevoerd worden.

Eerdere opvattingen van de raad

De raad heeft de herverdeling van de onbetaalde arbeid, in het licht van de door hem geformuleerde sociaal-economische doelstellingen, steeds gezien vanuit het perspectief van de betaalde arbeid. Hij heeft zich daarbij gerealiseerd dat de ongelijke verdeling van de onbetaalde arbeid tussen mannen en vrouwen nadelige gevolgen heeft voor de arbeidsparticipatie van vrouwen en zo hun mogelijkheden beïnvloedt om tot economische zelfstandigheid te komen.³⁷ Het door de raad gehanteerde perspectief bij de herverdeling doet niet af aan het feit dat hij het van belang vindt dat het onderwijs meisjes en jongens voorbereidt op een meervoudig toekomstperspectief van economische zelfstandigheid en zorgzelfstandigheid.

3.2.4 Tijdswinst door verbetering ruimtelijke indeling

In emancipatienota's van de overheid is nog niet eerder aandacht besteed aan de ruimtelijke indeling. Het gaat hier dus om een nieuw facet van het emancipatiebeleid waarover de raad niet eerder heeft geadviseerd.

Beleidsinzet van de Meerjarennota

Het kabinet heeft als inzet om een zodanige verdeling van ruimte en tijd te realiseren, dat de combinatie van taken vergemakkelijkt wordt in verschillende levensfasen.

In de Vijfde Nota Ruimtelijke Ordening die in de tweede helft van 2000 wordt verwacht zullen de belangen van taakcombineerders worden meegenomen. Taakcombineerders hebben baat bij korte afstanden en bereikbaarheid van werk en voorzieningen, daar dat tijd oplevert. De Meerjarennota gaat niet in op de situatie in bestaande wijken. Dit punt krijgt wel aandacht in de nota *Hoofdlijnen Wet basisvoorziening kinderopvang* die op 16 juni 2000 door de staatssecretarissen Vliegthart van VWS, Verstand van SZW en Bos

36 SZW, CBS en SCP, *Jaarboek Emancipatie '99: wie zorgt in de 21e eeuw?* Elsevier Bedrijfsinformatie, Den Haag 1999.

37 Zie: SER-advies *Toekomstscenario's onbetaalde arbeid*, publicatienr. 96/06, Den Haag 1996, p. 41.

van Financiën naar de Tweede Kamer is gestuurd³⁸. Gesteld wordt dat gemeenten een vestigingsbeleid kunnen voeren door in de planning van de ruimtelijke ordening rekening te houden met accommodaties voor kinderopvang en daarvoor vergunningen af te geven. Bij de inrichting van nieuwe wijken of bij de herstructurering van bestaande wijken is het van belang dat ook fysiek een samenhang tussen voorzieningen voor kinderopvang en andere voorzieningen voor de jeugd mogelijk is.

3.3 Emancipatiebeleid gezien vanuit de invalshoek diensten – uitbesteding

3.3.1 Kinderopvang

Omvang van de formele kinderopvang

De afgelopen tien jaar heeft er met grote inspanning van kinderopvanginstellingen, sociale partners en overheid een spectaculaire capaciteitsuitbreiding van de kinderopvang plaatsgevonden. Ook in deze kabinetsperiode is er sprake van capaciteitsuitbreiding, vooral gericht op opvang van schoolgaande kinderen. Sociale partners hebben kinderopvang een prominente plek gegeven in de arbeidsvoorwaarden, waardoor kinderopvang tot het vaste arbeidsmarktinstrumentarium is gaan behoren. In 1989 waren er 20.000 plaatsen en eind 1998 103.500, hetgeen een vervijfvoudiging in tien jaar tijd betekent³⁹. Voor eind 2002 is een capaciteit van 160.000 plaatsen gepland. Dat wil zeggen dat er voor circa 20 procent van de 0-4-jarigen en circa 8 procent van de 4-12-jarigen een plaats in de kinderopvang is. De ramingen van de capaciteit die in de toekomst nodig is lopen uiteen. Het Ministerie van VWS doet momenteel een trendonderzoek naar de kwantitatieve ontwikkeling van de vraag naar kinderopvang. Onderdeel van dit onderzoek is een actualisatie van de ramingen naar de behoefte aan kinderopvang in 2010.

Tussenschoolse opvang

De nota *Hoofdlijnen Wet basisvoorziening kinderopvang* besteedt ook aandacht aan de tussenschoolse opvang. Gesteld wordt dat de periode tussen de middag op school – overblijven of tussenschoolse opvang – op dit moment een zwakke schakel vormt in de opvang van schoolgaande kinderen. Volgens de *Wet op het primair onderwijs*⁴⁰ is het bevoegd gezag van de school verplicht gelegenheid en ruimte (verwarmd en verlicht) te bieden voor het overblijven. Naar aanleiding van een rapport over overblijven van het FNV Vrouwensecre-

38 Tweede Kamer, nota *Hoofdlijnen Wet basisvoorziening kinderopvang*, vergaderjaar 1999-2000, 26 587 (*Kinderopvang*), nr. 9.

39 De cijfers zijn ontleend aan de nota *Hoofdlijnen Wet basisvoorziening kinderopvang*, op.cit.

40 WPO 1983: artikel 45.

tariaat, de Vrouwen Alliantie en het Netwerk Schoolkinderopvang⁴¹ is begin 2000 een quick-scanonderzoek⁴² onder ruim 400 basisscholen uitgevoerd naar de situatie rond overblijven. Hieruit blijkt dat op 78 procent van de scholen kinderen overblijven en dat 16 procent van de scholen een continu-rooster heeft. Van alle kinderen die naar de basisschool gaan, gaat 67 procent tussen de middag naar huis, blijft 16 procent op een doordeweekse dag over (dit zijn 230.000 kinderen) en heeft 17 procent van de kinderen een continuooster (250.000 kinderen). De quick scan laat zien dat het overblijven in de meeste gevallen wordt georganiseerd door ouders of door schoolbesturen met begeleiding van ouders. Ongeveer de helft van de scholen waar wordt overgebleven geeft knelpunten aan: gebrek aan beschikbare ruimte, gebrek aan overblijfbegeleiders en niet voldoende professionaliteit van de overblijfbegeleiders. In de hoofdlijnennota wordt aangegeven dat onderzocht zal worden welk budget gemoeid is met kwaliteitsverbetering en verdergaande professionalisering van het overblijven, en welk deel hiervan door ouders, eventueel werkgevers en overheid kan worden bijgedragen.

Informele kinderopvang

De Hoofdlijnennota richt zich op de formele kinderopvang. Naast de in die nota genoemde formele gastouderopvang⁴³ komt evenwel ook veel informele kinderopvang voor, hetzij bij de oppas thuis hetzij in het eigen huis van het kind. Ook familieleden of goede bekenden kunnen op die wijze kinderen opvangen. In de Meerjarennota wordt aan dit fenomeen geen aandacht besteed. Van opvang door een gastouder of externe oppas wordt in vergelijking met een kindercentrum naar verhouding veel gebruik gemaakt door gezinnen waarin de vrouw onregelmatige werktijden heeft, ongeacht of haar partner nu in dagdienst of ook op onregelmatige tijden werkt⁴⁴.

Verwachte knelpunten in de personeelsvoorziening

De ondernemersorganisatie voor welzijn, hulpverlening en opvang (VOG) verwacht in 2002 een groot personeelstekort voor de kinderopvang⁴⁵. Voor de 71.000 kindplaatsen die het kabinet in de huidige kabinetsperiode wil creëren zijn 16.500 extra leid(st)ers nodig. In september 2000 start een wervingscampagne voor personeel in de kinderopvang georganiseerd door de VOG,

41 FNV, Vrouwen Alliantie en Netwerk Schoolkinderopvang, *Van overblijven naar tussenschoolse opvang. Door professionalisering garanties voor kwaliteit en continuïteit van opvang van schoolkinderen tussen de middag*, Utrecht 1999.

42 S.W. van der Ploeg, *Overblijven in het basisonderwijs anno 2000*, Regioplan Onderwijs en Arbeidsmarkt, maart 2000.

43 Kinderopvang in een gezinssituatie, die tot stand komt door middel van een gastouderbureau en die betrekking heeft op gelijktijdig ten hoogste vier kinderen.

44 K. Tijdens, T. van der Lippe, E. de Ruijter, *Huishoudelijke arbeid en de zorg voor kinderen: herverdelen of uitbesteden?* op cit. p. 8.

45 VNG-magazine, 23 juni 2000.

vakbonden, Ministeries, Arbeidsvoorziening en beroepsonderwijs. Volgens de VOG is dat niet voldoende om de gewenste uitbreidingsdoelstelling te realiseren. De VOG denkt daarenboven aan het verkorten van opleidingen, het stimuleren en faciliteren van praktijkleerplaatsen en het stimuleren van parttimers om langer te werken.

Beleidsinzet van de Meerjarennota

De Meerjarennota geeft aan dat na 2002 een verdere forse uitbreiding van de kinderopvang nodig zal zijn. In het hoofdstuk Dagindeling wordt nader ingegaan op de mogelijkheden die de samenwerking tussen onderwijs, kinderopvang en vrijetijdsvoorzieningen biedt. Verwezen wordt naar het door de Stuurgroep Dagindeling uitgebrachte advies⁴⁶, waarin zij pleit voor een gecombineerd en samenhangend aanbod van onderwijs, voor-, tussen- en naschoolse opvang en vrijetijdsactiviteiten, zo mogelijk onder één dak.

De na het uitkomen van de Meerjarennota verschenen nota *Hoofdpijnen Wet basisvoorziening kinderopvang*, is de eerste stap op weg naar de *Wet basisvoorziening kinderopvang*. Het streven is om het wetsvoorstel in de loop van 2001 naar de Tweede Kamer te sturen⁴⁷. Het geschetste toekomstige stelsel voor de kinderopvang is gebaseerd op een *gezamenlijke verantwoordelijkheid* voor ouders, werkgevers en overheid. Dit komt tot uiting in de wijze waarop de financiering is vormgegeven. Ouders dragen een van hun inkomen afhankelijk deel bij aan de kosten van het kinderopvanggebruik. De bijdrage van de werkgevers aan de kinderopvang is onafhankelijk van het inkomen van de werknemer/ouder. De (rijks)overheid vult de ouderbijdrage aan. Mocht een werkgever niet of onvoldoende bijdragen in de kosten van kinderopvang, dan ondervangt een gedeeltelijk inkomensafhankelijke compensatie van de overheid het gat dat hierdoor ontstaat. Zelfstandigen vallen onder hetzelfde regime als werknemers met een ontbrekende werkgeversbijdrage: deze ontbrekende bijdrage wordt inkomensafhankelijk aangevuld. Op deze manier worden zelfstandigen met een laag inkomen tegemoet gekomen. Het kabinet heeft vertrouwen in de inspanningen van sociale partners om het aantal concrete afspraken in CAO's en bedrijfsregelingen voor kinderopvang te vergroten, overeenkomstig de aanbeveling die de Stichting van de Arbeid, in het najaar van 1999 heeft gedaan. In 2002 wil het kabinet samen met sociale partners de stand van zaken aangaande afspraken over kinderopvang onderzoeken. Als oriëntatiepunt streeft het kabinet er op termijn naar om in 90 procent van de CAO's concrete afspraken over kinderopvang te hebben. De SZW-regelingen voor werkzoekenden (*Regeling kinderopvang en buitenschoolse opvang voor alleenstaande ouders en de tijdelijke regeling voor financiering van kin-*

⁴⁶ Stuurgroep Dagindeling, 4 + 2 = 7 *Combineren van onderwijs, opvang en vrije tijd*, Den Haag 1999.

⁴⁷ De Stichting van de Arbeid heeft op 4 september 2000 een brief over de *Hoofdpijnen Wet basisvoorziening Kinderopvang* aan de voorzitter en de leden van de Tweede Kamer gestuurd; Kenmerk: S.A.00.18.538/EB.

deropvang voor reïntegrerende WW/WAO'ers die in 2001 van kracht wordt) worden geïntegreerd in de nieuwe wet. Verwacht wordt dat met de integratie van deze regelingen in de nieuwe wet de armoedeval bij de uitstroom uit de bijstand kan worden beperkt.

Eerdere opvattingen van de raad

De raad heeft in zijn adviezen steeds gepleit voor het vergroten van de beschikbaarheid en toegankelijkheid van kinderopvang. In zijn advies *Arbeid, Zorg en Economische zelfstandigheid* heeft hij de grote lijnen van een fiscaal georiënteerd financieringsmodel geschetst dat de mogelijkheden voor ouders moet vergroten om daadwerkelijk gebruik te maken van kinderopvang. Daarbij is gepleit voor handhaving en zo nodig uitbreiding van de fiscale behandeling van de werkgeverbijdrage kinderopvang. De raad was er zich daarbij van bewust dat dit financieringsmodel uitgaat van een fors verruimde benutting van het fiscale instrument, hetgeen budgettaire consequenties heeft. Kinderopvang zou dan ook een plaats dienen te krijgen binnen het geheel van uitgavenprioriteiten voor de middellange termijn. De nota *Hoofdpijnen Wet basisvoorziening kinderopvang* volgt in grote lijnen dit advies.

3.3.2 Thuiszorg – mantelzorg

Beleidsinzet van de Meerjarennota

Door de toegenomen arbeidsparticipatie van vrouwen hebben vrouwen minder tijd beschikbaar om de informele zorg op zich te nemen, terwijl de behoefte aan deze zorg door de vergrijzing juist zal toenemen. Hierdoor kunnen zich rond de mantelzorg en de thuiszorg knelpunten gaan voordoen die om een oplossing vragen. Voor de combineerbaarheid van arbeid met mantelzorg is, aldus de Meerjarennota, verdere uitbreiding van de thuiszorg en relevante intramurale zorgvoorzieningen van belang. In deze kabinetsperiode is besloten tot een forse extra investering in deze voorziening. In het in paragraaf 3.2.3 genoemde *Zorg-en-Arbeid-Debat* wordt onder meer gezocht naar mogelijkheden voor een zorginfrastructuur die afgestemd is op processen van emancipatie en vergrijzing in de samenleving.

Eerdere opvattingen van de raad

De raad vroeg al eerder aandacht voor de ontwikkelingen rond de zorg voor ouderen en de professionele thuiszorg. Oplossingen van knelpunten, waaronder het budget, zullen de nodige aandacht vragen. De raad is van mening dat het budget van de professionele thuiszorg voldoende tegemoet moet komen aan de behoefte aan (professionele) zorg als gevolg van de vergrijzing en van de toenemende arbeidsparticipatie van vrouwen⁴⁸.

⁴⁸ Zie onder meer: SER-advies *Toekomstscenario's onbetaalde arbeid*, op.cit., p. 45.

3.3.3 Persoonlijke dienstverlening

Beleidsinzet van de Meerjarennota

Uitbesteding van zorgtaken in de vorm van persoonlijke dienstverlening is een van de manieren om arbeid en zorg anders te verdelen. De Meerjarennota gaat in het hoofdstuk Dagindeling op dit aspect in. Het kabinet verwacht dat de markt voldoende initiatieven zal nemen om te voorzien in de groeiende behoefte aan persoonlijke dienstverlening. Op basis van experimenten zal het kabinet bekijken welke belemmeringen moeten worden weggenomen om persoonlijke dienstverlening te ondersteunen. De persoonlijke dienstverlening moet in elk geval ook bereikbaar zijn voor laagbetaalden. In september 2000 start een nieuw MDW-project particuliere dienstverlening. Een MDW-werkgroep zal onderzoeken in hoeverre er belemmeringen bestaan, en zo ja hoe deze kunnen worden opgeheven, voor het totstandkomen van een zoveel mogelijk zelfregulerende 'witte' markt van particuliere dienstverlening⁴⁹.

Eerdere opvattingen van de raad

De raad heeft al herhaaldelijk gewezen op de mogelijkheden die persoonlijke dienstverlening biedt voor de combineerbaarheid van taken. Hij bepleit dat persoonlijke dienstverlening een regulier onderdeel wordt van de marktsector, onder meer door een verdere verkleining van het verschil tussen het netto- en het brutoloon. De markt voor persoonlijke dienstverlening biedt bovendien goede werkgelegenheidsperspectieven voor laaggeschoolden⁵⁰.

49 Ministerie van Economische Zaken, Persbericht 108, 27 juni 2000.

50 Zie: SER-advies *Sociaal-economisch beleid 1996-2000*, publicatienr. 96/05, Den Haag 1996, pp. 156 en 157.

4. Standpunt van de raad

De Meerjarennota bevat geen nieuwe beleidsvoornemens, maar is meer inventariserend van karakter. De raad heeft in de afgelopen jaren al veel adviezen uitgebracht over thema's die op het domein van arbeid, zorg en inkomen betrekking hebben. De raad zal zich mede gezien het karakter van de adviesaanvraag in dit slothoofdstuk beperken tot hoofdlijnen en zich daarbij zoveel mogelijk richten op onderwerpen die in zijn advisering tot nu toe niet of weinig aan bod kwamen.

De raad geeft hierna eerst een algemeen oordeel over de Meerjarennota en de richting van het emancipatiebeleid op het terrein van arbeid, zorg en inkomen. In dat kader noemt hij een aantal punten die zijns inziens in het voorgenomen beleid onvoldoende aandacht krijgen. Daarna gaat de raad in op de aan hem voorgelegde vragen.

4.1 Algemeen oordeel van de raad

4.1.1 Doelstelling van het emancipatiebeleid

De *algemene doelstelling van het emancipatiebeleid* is, zo bleek uit paragraaf 2.1, in de kern dezelfde gebleven als vijftien jaar geleden: gelijke kansen, gelijke rechten en gelijke verantwoordelijkheden voor vrouwen en mannen. De raad onderschrijft de strekking van de algemene doelstelling, zoals geformuleerd in de Meerjarennota, te weten: "Het scheppen van voorwaarden voor een pluriforme maatschappij waarin ieder ongeacht sekse, in wisselwerking met andere maatschappelijke ordeningsprincipes (zoals etniciteit, leeftijd, burgerlijke staat, validiteit en seksuele voorkeur) de mogelijkheid heeft een zelfstandig bestaan te verwerven en waarin vrouwen en mannen gelijke rechten, kansen, vrijheden en (sociale) verantwoordelijkheden kunnen realiseren."¹ Het is de bedoeling van het kabinet om 'diversiteit' in de doelstelling een plaats te geven. De raad vindt dat een goede zaak. Hij meent echter dat het aspect diversiteit in de doelstelling niet helder is omschreven. Hij doelt daarbij in het bijzonder op de zinsnede 'in wisselwerking met andere maatschappelijke ordeningsprincipes' welke zich voor meerdere interpretaties leent. De raad realiseert zich dat het scheppen van voorwaarden voor pluriformiteit en daarmee het respecteren van diversiteit voor het vormgeven van be-

1 Zie pagina 7 van de Meerjarennota Emancipatiebeleid.

leid geen eenvoudige opgave is. Collectieve, gestandaardiseerde voorzieningen zijn voor een diversiteitsbeleid niet toereikend. Nodig is dat structurele arrangementen zodanig worden opgezet dat individuele voorkeuren tot gelding kunnen worden gebracht. Het bestaande en het nieuw te vormen instrumentarium zal dan ook moeten worden getoetst op zijn toereikendheid voor een diversiteitsbeleid.

De raad kan zich ook in grote lijnen vinden in het geformuleerde *hoofddoel van beleid op het terrein van arbeid, zorg en inkomen*, te weten: “Het bereiken van een duurzame situatie waarin zoveel mogelijk mensen gedurende de levensloop een economisch zelfstandig bestaan met zorgverantwoordelijkheid kunnen combineren.”² In deze omschrijving is met de zinsnede ‘gedurende de levensloop’ een verbinding gelegd met de levensloopbenadering. In de doelstelling uit het Beleidsplan Emancipatie 1985³ is sprake van ‘voor zichzelf kunnen zorgen’. In de nieuwe omschrijving wordt niet van zorgzelfstandigheid maar van zorgverantwoordelijkheid gesproken. De term ‘voor zichzelf kunnen zorgen’ roept associaties op met het zelf verrichten van zorgtaken. Bij de term ‘zorgverantwoordelijkheid’ komt tevens het tegen betaling uitbesteden van taken in beeld. De raad acht deze verbreding op zichzelf een goede zaak, omdat hiermee beter wordt aangesloten bij de doelstelling van diversiteit. Deze verbreding mag volgens de raad niet impliceren dat afbreuk wordt gedaan aan de opgave die het onderwijs heeft: meisjes en jongens voorbereiden op een meervoudig toekomstperspectief: economische zelfstandigheid én zorgzelfstandigheid⁴.

4.1.2 Vergroten economische zelfstandigheid en ruimte voor eigen voorkeuren

Voor de raad vormt *deelname aan betaalde arbeid* de hoofdroute voor het verwerven en instandhouden van economische zelfstandigheid. De raad heeft eerder uitgesproken gelijke kansen te willen bieden op een zo bevredigend mogelijke plaats in het arbeidsleven voor allen die tot werken in staat en be-

2 Zie pagina 22 van de Meerjarennota Emancipatiebeleid.

3 “Het bereiken van een situatie waarin ieder volwassen individu ongeacht sekse, burgerlijke staat of de leefvorm waarvan hij of zij deel uitmaakt, een zelfstandig bestaan kan opbouwen; dat wil in dit verband zeggen in eigen levensonderhoud kan voorzien en voor zichzelf kan zorgen. In principe zal deze situatie worden gerealiseerd via een groeiende deelname aan betaalde arbeid en, waar de mogelijkheden daartoe ontbreken, door het realiseren van een (eigen recht op) uitkering volgens de regels van de sociale wetgeving. In deze doelstelling ligt een zo algemeen mogelijke deelname aan de betaalde arbeid besloten maar evenzeer de veronderstelling van een net zo algemene deelname aan verschillende vormen van niet-betaalde arbeid.” Tweede Kamer, *Beleidsplan Emancipatie*, vergaderjaar 1984-1985, 19 052, nr. 2., p. 23.

4 SER-advies *Onderwijs en emancipatie*, publicatienr. 93/07, Den Haag 1993, p. 5.

reid zijn⁵. De raad wil de vergroting van de arbeidsparticipatie vooral bereiken door de structurele arrangementen zo vorm te geven dat mensen zoveel mogelijk hun voorkeuren kunnen volgen.

De raad realiseert zich dat bij de beslissing om verzorgende taken al dan niet te combineren met betaalde arbeid veel factoren een rol spelen. Sociaal-culturele normen en waarden die de keuzen van mensen beïnvloeden vormen daarbij een belangrijke factor. Zij spelen zeker een rol bij het tempo waarin de in de meerjarennota beoogde veranderingen zich voltrekken.

Aan het *niet verrichten van betaalde arbeid* kan een *bewuste keuze* voor het vervullen van verzorgende taken thuis ten grondslag liggen. Maar het kan ook het gevolg zijn van *belemmeringen* die op het terrein van de combineerbaarheid van arbeid en zorg liggen ofwel van belemmeringen die zich op de arbeidsmarkt voordoen.

Uit in 1994 gepubliceerd onderzoek⁶ bleek dat paren die de voorkeur gaven aan een traditioneel arrangement⁷ ook bijna allemaal een traditioneel arrangement realiseren. Van de paren met een voorkeur voor een anderhalfverdienersarrangement⁸ heeft tweederde deze situatie daadwerkelijk gerealiseerd. Van de paren die een voorkeur hadden voor een trendsettersarrangement⁹ bleek het nog niet de helft te zijn gelukt om dit arrangement ook daadwerkelijk te realiseren. Dit onderzoek naar de totstandkoming van de verdeling van het betaalde werk en het werk thuis maakte duidelijk dat sprake is van een proces waarin beslissingen die leiden tot een traditionele verdeling gemakkelijker genomen worden dan beslissingen die leiden tot een meer gelijke verdeling. Dat laatste vergt creativiteit en inspanning, zoals onderhandelen met werkgevers over werktijden, zoeken van kinderopvang, maken van afspraken over de verdeling van het werk en van de verantwoordelijkheid thuis en het regelen van voorzieningen voor onverwachte situaties. Inmiddels kan het gemakkelijker zijn geworden de eigen voorkeur te realiseren. Om daar meer inzicht in te krijgen beveelt de raad aan dergelijk onderzoek regelmatig te herhalen. De raad acht het van belang dat de effectiviteit van het beleid zichtbaar wordt en nog bestaande belemmeringen in kaart worden gebracht.

5 SER-advies *Emancipatie als sociaal-economische doelstelling*, publicatienr. 89/02, Den Haag 1989.

6 Attie de Jong e.a., *Hoe ouders het werk delen. Onderzoek naar de totstandkoming van de verdeling van het betaalde werk en het werk thuis tussen partners met jonge kinderen*, Ministerie van SZW, Den Haag 1994.

7 Bij paren met een traditioneel arrangement werkt de man voltijd en is de vrouw thuis voor de kinderen.

8 Bij paren met een anderhalfverdienersarrangement werkt de man in voltijd en heeft de vrouw een deeltijdbaan.

9 Bij paren met een trendsettersarrangement werkt de man minder dan voltijd om een aandeel te kunnen hebben in de dagelijkse verzorging van de kinderen en heeft de vrouw een grote deeltijdbaan van ten minste 24 uur per week.

De noodzaak tot het verwerven (dan wel het vergroten) van inkomen is een belangrijke drijfveer voor de deelname aan of het zoeken naar betaalde arbeid. Maar ook immateriële zaken, zoals voldoening in het werk, benutten van opleiding en capaciteiten en met het werk samenhangende contacten met anderen, spelen daarbij een belangrijke rol. Het vergroten van de arbeidsparticipatie is voor de raad (zie ook paragraaf 3.1.1) niet alleen vanuit emancipatieperspectief maar ook vanuit arbeidsmarktperspectief van belang. In de komende jaren worden tekorten op de arbeidsmarkt voorzien. Voor een betere benutting van het 'human capital' en voor het opheffen van deze tekorten is het nodig dat nog meer vrouwen deelnemen aan het arbeidsproces. De samenleving heeft dus tevens een *economisch belang* bij het wegnemen van belemmeringen voor de toetreding tot de arbeidsmarkt. Voor de samenleving kan de voorkeur van het individu om niet deel te nemen aan het arbeidsproces op termijn nog andere financieel nadelige gevolgen hebben. Het gaat dan om situaties waarin na een wijziging van de persoonlijke omstandigheden (door overlijden van de partner of door echtscheiding) tijdelijke of langdurige uitkeringsafhankelijkheid ontstaat. Het niet (meer) deelnemen aan het arbeidsproces kan voorts na verloop van tijd een negatieve invloed hebben op de *inzetbaarheid* (employability) van het individu. Bij het veranderen van de regelgeving wordt, zoals onder meer de zogenoemde 1990-maatregel en de nieuwe nabestaandenwetgeving illustreren, steeds meer uitgegaan van de eigen verdien capaciteit van vrouwen. Dit maakt het besluit om – al dan niet tijdelijk – af te zien van het verrichten van betaalde arbeid minder vrijblijvend dan voorheen. Het is de vraag of individuen zich bij het nemen van dat besluit altijd voldoende bewust zijn van de mogelijke nadelige gevolgen die daaraan voor hen op een later tijdstip verbonden kunnen zijn. De raad meent dat aan dit aspect bij de overheidsvoorlichting meer aandacht moet worden besteed. Het moet eveneens aan de orde komen tijdens het inburgeringsprogramma dat nieuwkomers in Nederland doorlopen.

4.1.3 Onvoldoende uitwerking van aspecten diversiteit en levensloop

In de Meerjarennota wordt de werknemer met zorgtaken als maatgevend voor het beleid gezien. Kenmerkend voor het voorgestane *combinatiemodel* is dat "als uitgangspunt geldt dat de organisatie van de betaalde arbeid is afgestemd op de situatie en de behoeften van de werknemer (vrouwelijk of mannelijk) die afhankelijk van de levensfase, in meer of mindere mate zorgverantwoordelijkheid draagt"¹⁰. Een ander element van het combinatiemodel uit de Meerjarennota is dat ervan uit wordt gegaan dat 'over een mensenle-

10 Ook in de voortgangsrapportage van het 'nationaal debat zorg en arbeid' wordt uitgegaan van het combinatiescenario. Tweede Kamer, *Emancipatiebeleid 2000*, vergaderjaar 1999-2000, 26 814, nr. 13.

ven gezien' de arbeidsduur per week gemiddeld op zo'n 30 tot 32 uur zal uitkomen¹¹.

Duidelijk is dat steeds meer mensen arbeid en zorg combineren en dat de aard en de omvang van de zorgtaken per individu en per levensfase kunnen verschillen. Er is behoefte aan beleidsarrangementen die daarop inspelen. De raad gaat uit van een beleid dat rekening houdt met diversiteit. Daarom wil de raad *niet te strak vasthouden aan één vastomlijnd model*. Ook in zijn advies over de toekomstscenario's onbetaalde arbeid¹² achtte hij het niet zinvol één van de scenario's onverkort over te nemen. De raad merkte toen op dat de toekomstscenario's zich van elkaar onderscheiden – conform de gegeven opdracht – door de veronderstelde verdeling van de betaalde en onbetaalde arbeid in het jaar 2010. De raad vond deze scenario's door hun aard nogal statisch en modelmatig, waardoor onvoldoende wordt ingespeeld op verschillende levensfasen, met hun pieken en dalen in de behoefte aan zorg. Evenmin wordt rekening gehouden met een verschil in wensen samenhangend met verschillende opleidings- en inkomensposities. De raad was van mening dat de toekomstige ontwikkelingen dynamischer zijn dan in de gehanteerde scenario's kan worden weergegeven. Hij zag de scenario's dan ook slechts als een hulpmiddel voor het bepalen van de richting waarin het toekomstig beleid moet gaan. Zij zijn geen blauwdrukken voor de toekomst, maar kunnen behulpzaam zijn bij het vormen van consistent beleid. De richting die bij het combinatie- en het uitbestedingsscenario is gekozen – te weten het meer naar elkaar toegroeien van het aantal uren betaalde en onbetaalde arbeid van mannen en vrouwen en het in meer of mindere mate omzetten van onbetaalde zorg in betaalde zorgarbeid – spreekt de raad aan.

In de praktijk komen *allerlei patronen* voor. Dit kan het gevolg zijn van individuele voorkeuren, maar ook komen door belemmeringen waarop de raad nog later terugkomt. Heel wat mensen volgen nog het 'traditionele' patroon, waarbij de man een voltijdsbaan heeft en de vrouw geen betaald werk verricht. Wel neemt hun aandeel af. Het aandeel van de taakcombineerders blijft toenemen. Hierbij valt op dat de jonge generatie thans in meerderheid kiest voor de combinatie van arbeid en zorg wanneer er kinderen komen. De taakcombineerders hebben niet allemaal dezelfde arbeidspatronen. Patronen met een verschil in arbeidsduur tussen de partners, zoals een hele en een kwart baan of een hele en een halve baan, komen het meeste voor, maar er zijn ook patronen waarin de arbeidsduur van de partners min of meer gelijk is, zoals tweemaal een hele of tweemaal een driekwart baan. De periode waarin werkenden jonge kinderen hebben is zeer zorgintensief. Dit is een cruciale fase voor de verdeling van taken tussen partners, die, al is het min-

11 Zie pagina 20 van de Meerjarennota Emancipatiebeleid.

12 SER-advies *Toekomstscenario's onbetaalde arbeid*, publicatienr. 96/06, Den Haag 1996, p. 47.

der geworden dan voorheen, nog altijd een breekpunt blijkt te vormen in de loopbaan van vrouwen. Maar ook andere levensfasen kunnen zorgintensief zijn, bijvoorbeeld wanneer werkenden zorgbehoevende ouders of een zorgbehoevende partner hebben. Het valt de raad op dat, hoewel het kabinet in zijn hoofddoel voor het beleid op het terrein van arbeid, zorg en inkomen kiest voor een levensloopbenadering, de aandacht in de meerjarennota in hoofdzaak wordt gericht op de levensfase waarin werkenden jonge kinderen te verzorgen hebben. De raad vindt dat een tekortkoming in een op diversiteit en levensloop gerichte benadering.

Variaties in arbeidsduur of loopbaanonderbreking kunnen samenhangen met 'arbeid en zorg', maar ook voortkomen uit 'reïntegratie', 'een leven lang leren' of de behoefte aan 'opfrissen en bijtanken'. Verwacht wordt dat substantiële onderbrekingen in het beroepsleven frequenter zullen voorkomen. Dit zal leiden tot meer 'patchwork biographies', een verschijnsel dat tot op heden hoofdzakelijk bij vrouwen wordt waargenomen¹³.

Als iemand zijn arbeidsduur varieert of zijn loopbaan onderbreekt heeft dat gevolgen voor de *opbouw van rechten*. De gevolgen die het opnemen van onbetaald verlof heeft voor de rechten van de werknemer op grond van de sociale verzekeringen zijn wettelijk ondervangen, zo bleek uit paragraaf 3.2.1. Opgemerkt kan worden dat het opnemen van onbetaald verlof voor de duur van een langere periode, zoals twaalf tot achttien maanden, in de praktijk (vooralsnog) veel minder vaak voorkomt dan uitreden voor een even lange periode. Analoog kan worden opgemerkt dat aanpassing van het arbeidscontract (vermindering van arbeidsuren) in de praktijk (vooralsnog) gemakkelijker lijkt te realiseren dan het opnemen van deeltijd onbetaald verlof voor de duur van achttien maanden. Met andere woorden: de gerealiseerde uitbreiding van socialezekerheidsbescherming voor onbetaald verlof van maximaal achttien maanden heeft in de praktijk thans nog weinig betekenis.

Variaties in arbeidsduur of loopbaanonderbreking hebben eveneens gevolgen voor de *opbouw van pensioen*. Opbouw van pensioen tijdens het werkende leven is van belang voor de financiële draagkracht in de postactieve periode. De positie van deeltijdwerkers in de pensioenregelingen is in de afgelopen jaren sterk verbeterd, zo blijkt uit het door de raad gepubliceerde onderzoeksrapport *Pensioenkaart Nederland*¹⁴. Opgemerkt moet worden dat hierbij geen

13 Zie bijvoorbeeld Prof. Dr Hans Bertram (Lehrstuhlinhaber Arbeitsschwerpunkte Familie, Sozialer Wandel, Regionalentwicklung Humboldt-Universität Berlin), *Life Course Dynamics and the Development of New Relations Between Generations*: "Modern man loosens out of traditional ligatures and is no longer oriented towards the values of the past (...). His life, his interactions and his biography more and more resemble to a patchwork without a clear structure."
<http://familie.sowi.hu-berlin.de>

14 SER, *Pensioenkaart Nederland. Stand van zaken 1999 en vergelijking met de Pensioenkaart Nederland van 1987*, Den Haag 2000.

rekening is gehouden met pensioenschade als gevolg van uitsluiting in het verleden. In het onderzoeksrapport wordt eveneens ingegaan op de pensioenopbouw tijdens onbetaald ouderschaps- en zorgverlof¹⁵. In opdracht van de staatssecretarissen Hoogervorst en Verstand van SZW is nader onderzoek gedaan naar bepalingen in pensioenreglementen, CAO's en ondernemingsregelingen inzake voortzetting van de risicodekking van het nabestaanden- en invaliditeitspensioen en de voortgezette opbouw van het ouderdomspensioen tijdens onbetaald verlof¹⁶. Uit het onderzoek blijkt een dekkingsgraad van ten minste 78 procent wat de risicodekking (nabestaanden- en invaliditeitspensioen) betreft en van ten minste 77 procent wat de opbouw van het ouderdomspensioen betreft. Daarnaast zijn aanvullende individuele mogelijkheden tot voortzetting per bedrijf of instelling aanwezig. Het kabinet concludeert dat wettelijke verankering hiervoor niet nodig is¹⁷. In de Meerjarennota zelf wordt op de pensioengevolgen van de levensloopbenadering niet ingegaan.

Er zijn ook mensen die, zonder dat er sprake is van een gereguleerde vorm van verlof of loopbaanonderbreking, hun arbeidscontract voor een onbepaalde periode willen verkorten en daarbij de bedoeling hebben dit arbeidscontract na verloop van tijd weer te verlengen. Indien zij in zo'n als tijdelijk bedoelde periode van korter werken (blijvend) arbeidsongeschikt worden, krijgen zij ook blijvend een uitkering op basis van inkomen uit arbeid over een geringer aantal uren dan overeenkomt met de gemiddelde arbeidsduur over hun werkende leven gezien. Daarnaast zijn er mensen die in een levensloopperspectief tijdelijk geen arbeidscontract hebben, maar wel de bedoeling hebben om na verloop van tijd weer betaalde arbeid te verrichten. Als zij in zo'n periode van algehele onderbreking van hun loopbaan blijvend arbeidsongeschikt worden kunnen zij in het geheel geen beroep doen op de huidige wettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering die krachtens zijn aard als werknemersverzekering gerelateerd is aan het werknemerschap. Uit de Meerjarennota blijkt niet dat over deze *mogelijke consequenties van het onderbreken van de loopbaan* is nagedacht, terwijl in het combinatiemodel, dat in de Meerjarennota als maatgevend voor het beleid wordt gezien, wel wordt uitgegaan van een over een mensenleven gezien gemiddelde arbeidsduur van zo'n 30 tot 32 uur per week. In dit model zal de arbeidsduur dus gedurende de levensloop kunnen variëren. Als deze variatie niet plaatsvindt via een geregu-

15 In de *Pensioenkaart Nederland* wordt aangegeven dat de opbouw van het ouderdomspensioen voor 87 procent van de deelnemers is geregeld. De risicodekking van overlijden en arbeidsongeschiktheid is volgens dit onderzoek voor respectievelijk 67 procent en 48 procent van de deelnemers geregeld.

16 Eimert Hornstra, Mirjam Engelen, Cornelis van der Werf, *Verlof en pensioenen. Risicodekking en pensioenopbouw tijdens onbetaald verlof*, Onderzoek verricht in opdracht van SZW door Research voor Beleid, juni 2000.

17 Tweede Kamer, *Arbeid en Zorg*, vergaderjaar 1999-2000, 26 447, nr. 35.

leerde vorm van verlof of loopbaanonderbreking kunnen de hierboven geschetste situaties aan de orde zijn.

Onderdeel van de door het kabinet onderscheiden beleidsrichting 'bevoornden arbeidsparticipatie en economische zelfstandigheid' zijn een herbezinning op de grondslagen van het sociale stelsel en een heroriëntatie op regelgeving en afspraken. In het kader van deze *herbezinning* en *heroriëntatie* zal ook moeten worden nagedacht over de implicaties van variaties in arbeidsduur of loopbaanonderbreking die niet zijn gereguleerd. Wanneer het sociale stelsel onvoldoende zou blijken aan te sluiten op de inmiddels ontstane praktijk zou dit om een fundamentele herbezinning vragen. In de Meerjarennota wordt aan de aangekondigde herbezinning en heroriëntatie nog geen concrete invulling gegeven. De raad wil, als de herbezinning en heroriëntatie uitmonden in nieuwe kabinetsvoornemens, graag in de gelegenheid worden gesteld daarover te adviseren.

4.1.4 Behouden of verwerven van employability

De raad acht het in overeenstemming met een diversiteits- en levensloopbenadering dat loopbaanonderbrekers in de gelegenheid worden gesteld hun employability op peil te houden dan wel te vergroten, ook indien zij tijdelijk geen betaalde arbeid verrichten in verband met zorgtaken. Hij denkt daarbij onder meer aan het toegankelijk maken van vormen van wederkerend leren. Wederkerend leren draagt immers bij aan het behoud van employability. Bij wederkerend leren gaat de aandacht tot nu toe vooral uit naar werkenden of bij het arbeidsbureau ingeschreven werkzoekenden. Met behulp van de zogenoemde 'Kansmeter' wordt op basis van werkervaring, opleiding, beroep en persoonlijke vaardigheden een inschatting gemaakt van de mogelijkheden van de bij het arbeidsbureau ingeschreven werkzoekenden. Daarbij wordt uitgegaan van een indeling in vier fasen die de positie van de werkzoekende op de arbeidsmarkt weergeven. Van de fase-indeling hangt af van welk instrumentarium gebruik wordt gemaakt.

De raad waardeert het positief dat er tegenwoordig meer mogelijkheden zijn om naast een bijstandsuitkering ook voor scholing in aanmerking te komen, zodat bijstandsvrouwen met jonge kinderen aan het vergroten van hun employability kunnen werken. De raad meent dat deze vrouwen hun afstand tot de arbeidsmarkt ook kunnen verkleinen door het lopen van stages. De voor scholing beschikbare middelen zijn toegenomen. De raad wijst erop dat, doordat bij de financiering voor her- en bijscholing het accent op uitkeringsgerechtigden ligt, niet-uitkeringsgerechtigden uitgesloten dreigen te worden van dit onderwijsaanbod. Vrouwen die hun loopbaan tijdelijk hebben onderbroken voor zorgtaken vormen naar zijn oordeel daarbij een aparte categorie. De raad gaf al eerder aan dat het behoud van de employability van deze categorie nadrukkelijk op de agenda moet worden gezet, waarbij aan de orde moet komen dat een leven lang leren om nieuwe arrangementen vraagt

tussen de overheid, het onderwijsveld en de sociale partners. In de Meerjarennota wordt aan dit aspect geen aandacht besteed.

Voor het op peil houden van beroepskwalificaties van loopbaanonderbrekers bestaat geen apart instrumentarium. Wel kennen sommige sectoren, zoals de verpleging, voorzieningen voor het op peil brengen en houden van beroepskwalificaties. Bezien zou moeten worden of het ook voor (tijdelijk) uitgetreden beroepsgenoten mogelijk is in deze voorzieningen te participeren. Voor vrouwen met (jonge) kinderen die beroepskwalificerende scholing volgen zijn de beschikbaarheid en financiële toegankelijkheid van kinderopvang van belang. De raad constateert dat slechts een deel van hen gebruik kan maken van de in de nota *Hoofdlijnen Wet basisvoorziening kinderopvang* genoemde SZW-regelingen voor werkzoekenden. Ook voor de overigen zou in de nadere uitwerking van de Hoofdlijnennota aandacht moeten zijn. Onlangs heeft ook de ILO het belang van de beschikbaarheid van kinderopvang tijdens scholing en onderwijs nog eens onderstreept¹⁸. Ten slotte zijn de mogelijkheden voor het behoud van employability die ICT biedt in dit kader interessant. Scholing met behulp van ICT is minder afhankelijk van plaats en tijd. Iemand kan thuis of op het werk scholing volgen op het moment waarop tijd beschikbaar is, het tempo is variabel en het programma kan worden toegesneden op de scholingsbehoefte van de betrokkene. Ook de televisie is en blijft een goed instrument voor onderwijs en educatie en kan bovendien geïntegreerd worden met ICT¹⁹. Voor mensen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt kunnen voorts de zogenoemde ‘digitale trapveldjes’ mogelijkheden bieden om in aanraking te komen met de informatietechnologie.

4.1.5 Uitbesteden van zorgtaken

De raad wil er ter afsluiting van zijn algemeen oordeel op wijzen dat in het emancipatiebeleid tot nu toe veel aandacht is gegeven aan het bieden van mogelijkheden om zelf te zorgen. De mogelijkheden die het uitbesteden van zorgtaken voor taakcombineerders biedt worden in de Meerjarennota onderbelicht. Uit paragraaf 3.3 blijkt dat de raad in eerdere adviezen al aandacht heeft gevraagd voor het feit dat niet alleen kinderopvang de arbeidsparticipatie voor taakcombineerders vergemakkelijkt, maar dat ook de uitbreiding van de thuiszorg en persoonlijke dienstverlening de arbeidsparticipatie kunnen vergroten. Mogelijkheden tot uitbesteding van zorgtaken komen niet alleen tegemoet aan behoeften van werkenden maar scheppen ook werkgelegenheid.

18 Report of the Committee on Human resources Training and Development, Provisional Record 21, Eighty-eight Session, Genève, June 2000, pp. 21-61.

19 Zie ook: SER-advies *ICT en onderwijs*, publicatienr. 98/05, Den Haag 1998.

De raad stelde in zijn advies *Sociaal-economisch beleid 1996-2000* dat onderzoek aantoonde dat zowel vragers als aanbieders van persoonlijke dienstverlening in de informele sfeer in ruime mate bereidheid tonen deze dienstverlening te 'witten'. Bovendien geeft bijna de helft van de huishoudens die niet van vormen van persoonlijke dienstverlening gebruikmaken aan hier alsnog toe te willen overgaan indien de diensten gemakkelijk en tegen een redelijke prijs verkrijgbaar zouden zijn. De gemakkelijke verkrijgbaarheid van persoonlijke diensten kan onder meer worden bevorderd door de allocatie tussen vraag en aanbod te verbeteren via het stimuleren van intermediaire voorzieningen en door de administratieve 'rompslomp' voor vragers en aanbieders zo gering mogelijk te houden. Ook is het voor alle betrokkenen een verantwoordelijkheid bij te dragen aan een cultuuromslag in de waardering van uitbesteding van persoonlijke dienstverlening²⁰.

De raad wacht de resultaten van het in paragraaf 3.3.3 vermelde MDW-project 'Particuliere dienstverlening' met belangstelling af. Hij gaat er daarbij van uit dat in dit kader tevens een evaluatie plaatsvindt van de in 1996 ingestelde *Regeling schoonmaakdiensten particulieren* (het zogenoemde witte werkster plan). Voorts beveelt hij aan dat een enquête plaatsvindt naar de keuzen van alphahulpverleners in het duale systeem (zie paragraaf 3.1.2.1). Uitgangspunt dient naar de mening van de raad te zijn dat ook de werkgelegenheid in de persoonlijke dienstverlening voldoet aan gangbare sociale standaarden.

4.2 Beantwoording van de voorgelegde vragen

4.2.1 Vragen over 'Arbeid, zorg en inkomen'

Adviesvraag 1

De inzet van het kabinet is om de huidige groei van de arbeidsparticipatie van vrouwen vast te houden en verder te stimuleren. Parallel daaraan is de inzet gericht op het vergroten van het aandeel van mannen in de zorg als noodzakelijke voorwaarde voor de verdere groei van de arbeidsdeelname van vrouwen. Acht de raad dit een realistische taakstelling?

Oordeel van de raad

De raad is het eens met de inzet van het kabinet om de huidige groei van de arbeidsparticipatie van vrouwen vast te houden en te stimuleren. De arbeidsparticipatie van vrouwen is de afgelopen jaren sterk gestegen. Het volledig onbenutte arbeidsaanbod blijft vooralsnog evenwel groot en overtreft ruimschoots de werkloze beroepsbevolking. Van de niet-werkende vrouwen die in 1998 een baan van 12 uur of meer wilden behoorde slechts 34 procent tot de werkloze beroepsbevolking. Daarnaast bestaat nog een aanzienlijk potenti-

20 SER-advies *Sociaal-economisch beleid 1996-2000*, op.cit., p. 157.

eel van vrouwen die al wel op de arbeidsmarkt actief zijn maar graag meer willen werken. De omvang van de arbeidsparticipatie van vrouwen kan volgens de raad verder worden vergroot door:

- bevorderen van de arbeidsdeelname van vrouwen die thans geen betaalde arbeid verrichten;
- de uitbreiding van de arbeidsduur van vrouwen die in (kleine) deeltijdbanen werken;
- herintreden op de arbeidsmarkt door loopbaanonderbrekers;
- het bevorderen van vrouwelijk ondernemerschap;
- het terugdringen van de werkloosheid onder vrouwen, die nog altijd hoger is dan onder mannen;
- het voorkomen van arbeidsongeschiktheid van vrouwen en zo mogelijk het reintegreren van vrouwen die arbeidsongeschikt zijn geraakt.

Herintreden blijkt niet altijd even gemakkelijk te verlopen. De mogelijkheden tot herintreden worden onder meer beïnvloed door de leeftijd²¹. De raad wijst in dit kader op het voorstel van het Tweede-Kamerlid Bussemaker om een integrale notitie over herintreedsters aan de Kamer te sturen. In deze notitie moet, vervat in een plan van aanpak, worden aangegeven welke belemmeringen deze groep nog ondervindt en welke maatregelen daartegen genomen kunnen worden²².

De toename van de arbeidsparticipatie van vrouwen is tot nu toe vooral gerealiseerd in sectoren waar (naar verhouding) al veel vrouwen werkzaam zijn. Het *doorbreken van de segregatie op de arbeidsmarkt* is niet alleen van belang voor het verbeteren van de positie van vrouwen. Het dient ook een economisch belang. De raad noemde in zijn advies over het *Beleidsprogramma Emancipatie*²³ het doorbreken van de beroepensegregatie een van de kernthema's van beleid. Hij constateerde dat dit thema in het Beleidsprogramma destijds naar verhouding de meeste aandacht kreeg en waardeerde deze aandacht positief. Meisjes blijken nog altijd veel minder dan jongens voor beroepen en studies te kiezen in de technische en bètarichting en komen daardoor ook veel minder in technische beroepen terecht. De raad heeft hieraan onder meer in het, namens hem door de toenmalige commissie Vrouw en Arbeid uitgebrachte, advies *Actieplan Vrouwen & Techniek*²⁴ aandacht besteed. De opvatting in dit advies was dat het Actieplan zich in het bijzonder moest richten op instrumenten, zoals Technika 10 en vrouwenvakscholing, die hun nut bewezen hebben. Een versnippering van de schaarse middelen over nieuwe projecten, die eerst nader onderzoek vragen achtte de commissie op dat mo-

21 Zie: Persbericht FNV, *Leeftijd grootste obstakel voor herintreedsters*, 28 juni 2000.

22 Vragen over herintreden van het lid Bussemaker (PvdA) aan de minister van SZW en de staatssecretaris mevrouw Verstand van SZW. Ingezonden op 7 juli 2000.

23 SER-advies *Beleidsprogramma Emancipatie*, publicatienr. 92/10, Den Haag 1992, p. 32.

24 SER, Commissie Vrouw en Arbeid, Briefadvies *Actieplan Vrouwen & Techniek*, Den Haag, 8 mei 1995.

ment niet zinvol. De raad betreurt het dat de thematiek van de beroepensegregatie in de Meerjarennota nauwelijks aan de orde komt. Hij meent dat dit vraagstuk in het op te stellen Meerjarenbeleidsplan wel een plaats moet krijgen.

De raad schat in dat de arbeidsparticipatie van vrouwen op grond van *autonome ontwikkelingen* en *in gang gezet beleid* van overheid en sociale partners verder zal toenemen. De raad wijst erop dat op grond van de gegevens uit de Arbeidsrekeningen tussen 1988-1999 een jaarlijkse groei plaatsvond van 1 procentpunt. Het streven van het kabinet tot 2010 (een toename van de netto-participatie van vrouwen tot 65 procent) vergt een jaarlijkse groei van 1¼ procentpunt. Om die groei te realiseren zullen *extra impulsen* nodig zijn. De raad denkt daarbij in het bijzonder aan maatregelen gericht op het behouden en vergroten van employability en het vergroten van de mogelijkheden voor kinderopvang. Op dit laatste punt zal hij bij de beantwoording van vraag 2 nog nader ingaan.

De raad heeft er in eerdere adviezen op gewezen dat naarmate het betaalde werk evenwichtiger tussen partners is verdeeld, dit een gunstige invloed kan hebben op de onderlinge *verdeling van zorgtaken*. Hij achtte het in dat licht van belang dat mannen reële mogelijkheden krijgen om hun werktijd terug te brengen. Hij wees voorts op het belang van het onderwijs bij de voorbereiding van meisjes én jongens op een zich wijzigend toekomstperspectief, waarbij sprake is van een combinatie van taken. Voor de in de Meerjarennota veronderstelde één-op-één-relatie tussen herverdeling van zorgtaken en arbeidsparticipatie van vrouwen, bestaat evenwel geen empirische onderbouwing. De raad betwijfelt voorts of een vergroting van het aandeel van mannen in de zorg via overheidssturing kan worden gerealiseerd. Het overheidsbeleid zal naar zijn oordeel vooral moeten faciliteren; als voorbeeld kan het faciliteren van verlofsparen worden genoemd. De *Arbeidstijdenwet* kan daarbij een rol spelen. De raad stelt vast dat bij de voor eind 2000 voorziene evaluatie van deze op 1 januari 1996 in werking getreden wet ook de invalshoek van de combineerbaarheid van taken wordt meegenomen²⁵.

25 In het SER-advies *Herziening Arbeidswet 1919* (publicatienr. 92/05, Den Haag 1992, pp. 12-18) was een deel van de raad (bestaande uit de werknemersleden en het merendeel van de kroonleden) van mening dat de arbeidswetgeving er rekening mee moet houden dat de hedendaagse werknemer steeds minder vaak een kostwinner is met een zorgende partner thuis, en steeds vaker iemand is die naast betaalde arbeid belast is met de zorg voor zichzelf of met de zorg voor anderen. Een ander deel (bestaande uit de ondernemersleden en de overige kroonleden) was van mening dat de voorgestelde tweede doelstelling – bescherming van werknemers tegen arbeidstijden die te zeer deelname aan het maatschappelijk leven belemmeren – niet in de wet moet worden opgenomen.

Adviesvraag 2

Hoe beoordeelt de raad de uitwerking van de drie beleidsopties in het hoofdstuk Arbeid, zorg en inkomen? Ziet de raad in aanvulling daarop andere beleidsinstrumenten die voor dit hoofdstuk relevant zijn?

Oordeel van de raad

De eerste beleidsrichting heeft betrekking op het 'verbeteren combineerbaarheid arbeid met zorg'. Het gaat daarbij om kinderopvang, ouderschapsverlof, mantelzorg en thuiszorg. De raad heeft hierover al veelvuldig geadviseerd. In zijn advisering heeft de raad erop gewezen dat sociale partners primair verantwoordelijk zijn voor de totstandkoming van verlof- en kinderopvangregelingen. De Stichting van de Arbeid heeft haar verantwoordelijkheid in dezen waargemaakt via aanbevelingen aan CAO-partijen en bedrijven inzake de combinatie van arbeid en zorg, de Agenda 2002 en kinderopvang²⁶. Inmiddels is veel in gang gezet. Maar dit neemt niet weg dat er ook nog veel knelpunten zijn die moeten worden opgelost, mede omdat de behoefte sneller toeneemt dan de uitbreiding van de voorzieningen. Zo kunnen de grote inspanningen worden genoemd die nodig zullen zijn om de voorgestane toename van de kinderopvang voor 2002 en in de periode daarna te verwezenlijken. Niet alleen de financiële aspecten spelen daarbij een rol, maar ook zaken als het vinden van voldoende accommodaties en personeel. Ook verbetering van de tussenschoolse opvang is volgens de raad een aandachtspunt. De raad kan zich vinden in de strekking van de nota *Hoofddlijnen basiswetgeving kinderopvang*.

De raad gaf eerder aan (zie paragraaf 3.3.2) dat het budget van de professionele thuiszorg voldoende tegemoet moet komen aan de behoefte aan (professionele) zorg als gevolg van de vergrijzing en van de toenemende arbeidsparticipatie van vrouwen.

Bij de tweede beleidsrichting, die betrekking heeft op het bevorderen van arbeidsparticipatie en economische zelfstandigheid, gaat het om een herbezinning op de grondslagen van het sociale stelsel, heroriëntatie op regelgeving en afspraken en kwaliteit van werk als stimulans.

Bij de herbezinning op de grondslagen van het sociale stelsel gaat het volgens de Meerjarennota om het zoeken naar mogelijkheden om regelingen waarin kostwinnerselementen aan de orde zijn te vervangen door faciliteiten die de combinatie van arbeid en zorg bevorderen. Niet aangegeven wordt aan welke mogelijkheden het kabinet daarbij denkt noch in welke richting de oplossingen worden gezocht. Wel wordt aangegeven dat het combinatie-model om een heroriëntatie op regelgeving en collectieve afspraken vraagt.

²⁶ Stichting van de Arbeid *Overwegingen en aanbevelingen inzake de combinatie van arbeid en zorg*, publicatienr. 2/97, Den Haag 1997; *Agenda 2002: agenda voor het cao-overleg in de komende jaren*, publicatienr. 13/97 en *Aanbeveling kinderopvang*, publicatienr. 6A/99, Den Haag 1999.

Hier zijn volgens de Meerjarennota zowel overheid, sociale partners als individuele werkgevers en werknemers aan zet.

Met betrekking tot de voorgenomen herbezinning op de grondslagen van het sociale stelsel brengt de raad onder de aandacht dat hij in zijn advies *Werken aan zekerheid*²⁷ reeds beleidsrichtingen aangaf voor economische zelfstandigheid. Naar aanleiding van de kabinetsnota *Kansen op combineren* is hij hierop vervolgens nader ingegaan in zijn advies *Arbeid, Zorg en Economische zelfstandigheid*²⁸.

Het kabinetsvoornemen om de mogelijkheden te onderzoeken voor een omzetting van zogeheten kostwinnersfaciliteiten in faciliteiten die de combinatie van arbeid en zorg bevorderen, komt aan de orde bij de beantwoording van de derde adviesvraag die specifiek op dit thema betrekking heeft.

In paragraaf 4.1.3 gaf de raad al aan dat bij de herbezinning en heroriëntatie ook de gevolgen van de levensloopbenadering zouden moeten worden betrokken.

Het kabinet wil in het kader van 'de kwaliteit van werk als stimulans' (zie paragraaf 3.1.1) een onderzoek naar de cultuur in werkorganisaties laten verrichten. Elementen als ongelijke beloning, segregatie in segmenten van de arbeidsmarkt en het imago van deeltijdwerk zullen deel uitmaken van een dergelijk onderzoek. De raad ondersteunt dit voornemen.

In het kader van de *derde* beleidsrichting 'bevorderen zorgverantwoordelijkheid' worden naast het Zorg-en-Arbeid-Debat de Wet aanpassing arbeidsduur, de Wet arbeid en zorg, de Taakstelling integratie onbetaalde arbeid en de Europese samenwerking genoemd.

De raad staat positief ten opzichte van het door de Ministeries van SZW en VWS te houden Zorg-en-Arbeid-Debat.

Ten aanzien van de genoemde wetten wil de raad het volgende opmerken. De eerstgenoemde wet is op 1 juli 2000 van kracht geworden. Een voorstel voor de tweede wet is op 27 juni 2000 bij de Tweede Kamer ingediend. De raad en de Stichting van de Arbeid hebben over dit wetsvoorstel, zoals in paragraaf 3.2.1 aan de orde kwam, al eerder geadviseerd²⁹. De raad heeft over deze (voorgenomen) wetgeving thans geen nieuwe gezichtspunten te melden. De uitwerking van de taakstelling betreffende de 'integratie onbetaalde arbeid in de sociaal-economische beleidsvoorbereiding' wacht de raad met belangstelling af.

27 SER-advies *Werken aan zekerheid I*, publicatienr. 97/05, Den Haag 1997, p. 76 e.v.

28 SER-advies *Arbeid, Zorg en Economische zelfstandigheid*, op.cit., pp. 178-193.

29 SER-advies *Arbeid, Zorg en Economische zelfstandigheid*, op.cit.; Stichting van de Arbeid, *Advies over voorstellen voor een Algemene Wet arbeid en zorg*, op.cit.

Adviesvraag 3

Een rode draad door de drie beleidsopties is dat voorzieningen die alleenverdiener- schap ondersteunen in het komende decennium omgebouwd moeten worden in voorzie- ningen die de combinatie van arbeid en zorg bevorderen. Een thema daarbij is dat voorzieningen voor alleenverdieners een drempel opwerpen voor de arbeidsparticipatie en economische zelfstandigheid van met name lager opgeleide vrouwen, maar tegelij- kertijd de draagkracht van juist de lagere inkomens ondersteunen. Het kabinet vraagt welke mogelijkheden de raad ziet om dit dilemma op te lossen.

Bij de bedoelde alleenverdienersvoorzieningen wordt in de Meerjarennota gerefereerd aan de overdraagbare basisaftrek in de inkomstenbelasting en de Toeslagenwet, gezinsinkomensafhankelijke regelingen als de huursubsidie en studiefinanciering, de gratis verzekering van de afhankelijke partner voor de volksverzekeringen en de bijna gratis medeverzekering in het kader van de Ziekenfondswet.

Oordeel van de raad

De raad constateert dat de adviesaanvraag en de Meerjarennota impliciet veronderstellen dat van de bedoelde kostwinnersfaciliteiten slechts gebruik wordt gemaakt in samenleefsituaties waarin doelbewust is gekozen voor een eenzijdige verdeling van betaalde arbeid en onbetaalde zorg, dan wel voor het verlaten van de arbeidsmarkt (al dan niet tijdelijk) met het oog op de zorg voor kinderen. Zoals eerder in dit hoofdstuk aan de orde kwam is daar- bij evenwel niet steeds sprake van een doelbewuste of vrije keuze. Zo kunnen hieraan bijvoorbeeld belemmeringen op het terrein van de arbeidsmarkt ten grondslag liggen.

Tegen deze achtergrond is de raad in het advies *Arbeid, Zorg en Economische zelfstandigheid* in het kader van het behoud van eenmaal verworven economi- sche zelfstandigheid ingegaan op de mogelijkheid van een verlenging van de vervolguitering in de WW en het versterken van opbouwelementen in de WW³⁰.

30 SER-advies *Arbeid, Zorg en Economische zelfstandigheid*, op.cit., pp. 178-193. Een deel van de raad be- staande uit de ondernemersleden, de werknemersleden benoemd door het CNV en de MHP en een deel van de kroonleden merkte op dat over de hiernavolgende standpunten met betrekking tot de WW slechts een evenwichtige oordeelsvorming mogelijk is indien in relatie hiermee ook andere kernonderdelen van het WW-stelsel in de beschouwing worden betrokken, hetgeen de reikwijdte van het desbetreffende advies te buiten zou gaan (p. 189). Een ander deel van de raad bestaande uit de werknemersleden benoemd door de FNV en een deel van de kroonleden bepleit- te mede ter beperking van de negatieve invloed van de partnerinkomenstoets, de duur van de eenmaal door arbeid verworven economische zelfstandigheid zo lang mogelijk te laten voortdu- ren door een verlenging van de duur van de WW-vervolguitering (individuele uitkering ter hoogte van 70 procent van het minimumloon, na afloop van de loongerelateerde uitkering). Met het oog op het kunnen opbouwen van WW-rechten door met name jonge mensen met een flexi- bel arbeidspatroon bepleitten deze leden ook een versterking dan wel andere vormgeving van het opbouwelement binnen het kader van de huidige WW of via introductie van een zogeheten voorportaal-WW (p. 191).

Het valt de raad verder op dat in de Meerjarennota nadrukkelijk een causaal verband wordt gelegd tussen enerzijds kostwinnersfaciliteiten en gezinsinkomen-afhankelijke regelingen en anderzijds lage arbeidsparticipatie van vrouwen uit lagere inkomensgroepen. Hij stelt vast dat ten aanzien van de kostwinnersfaciliteiten een dergelijk causaal verband tot op heden in elk geval niet is aangetoond. Wel blijkt uit onderzoeken en analyses dat andere factoren dan de inrichting van het sociale en het fiscale stelsel van belang zijn bij de verdeling van de betaalde en onbetaalde arbeid. Vanuit die optiek heeft de discussie over de betekenis van alleenverdienersfaciliteiten dan ook enige relativering, zo merkt de raad op in zijn advies *Arbeid, Zorg en Economische zelfstandigheid*³¹. Het in de thans voorliggende adviesaanvraag geschetste dilemma is volgens de raad minder groot dan het kabinet suggereert.

Volgens de raad is het in het bijzonder de problematiek van de *armoede- en werkloosheidsval* die drempels opwerpt voor de arbeidsparticipatie van vrouwen én mannen. Met de werkloosheidsval en armoedeval wordt de situatie omschreven dat het voor werklozen en laagbetaalden in bijvoorbeeld deeltijdbanen nauwelijks of niet lonend kan zijn om (meer uren) te gaan werken, omdat de extra inkomsten niet of nauwelijks opwegen tegen extra uitgaven aan bijvoorbeeld kinderopvang of een verlies van inkomensondersteunende voorzieningen zoals huursubsidie. In paragraaf 3.1.2.1 is reeds beschreven dat de beloning voor veel laaggeschoolde vrouwen de primaire motivatie vormt om te werken. Dit betekent dat werken ook lonend moet zijn. In het advies *Sociaal-economisch beleid 2000-2004* heeft de raad dan ook het belang dat het kabinet hecht aan de oplossing van de werkloosheids- en armoedeval onderstund³². Het kabinet streeft naar een substantiële reductie van de armoedeval, waarbij nadelige koopkrachtconsequenties vermeden worden en rekening wordt gehouden met een evenwichtige inkomensontwikkeling³³. De belastingherziening 2001 leidt door de introductie van de arbeidskorting reeds tot een vermindering van de armoedeval. Een verdere vermindering, zo meent het kabinet, vergt vanwege de complexe problematiek een meerjarige aanpak. De raad heeft hierbij het kabinet reeds in overweging gegeven hem te zijner tijd via een gerichte adviesvraag bij de verdere beleidsvorming te betrekken.

Als *mogelijke opties* voor het in de voorliggende adviesaanvraag geschetste dilemma verwijst de raad verder naar de in zijn advies *Arbeid, Zorg en Economische zelfstandigheid* ingenomen standpunten over een mogelijke verdere zelfstandiging dan wel vermindering van afhankelijkheid van partnerinko-

31 SER-advies *Arbeid, Zorg en Economische zelfstandigheid*, op.cit. p. 180.

32 SER-advies *Sociaal-economisch beleid 2000-2004*, publicatienr. 00/08, Den Haag 2000, p. 142.

33 Brief Minister SZW over de Armoedeval, d.d. 20 april 2000, kenmerk ASE/LIV/2000/23550.

men in sociale zekerheid en fiscaliteit³⁴. In dit kader zijn ook zijn eerdere standpunten over economische zelfstandigheid in geval van non-participatie van belang³⁵.

4.2.2 Vraag over 'Macht en besluitvorming' – 'het glazen plafond'

Adviesvraag 4

Het kabinet vraagt welke maatregelen volgens de raad een bijdrage kunnen leveren aan het doorbreken van het 'glazen plafond' en welke rol daarbij is weggelegd voor overheid, sociale partners en bedrijven.

Oordeel van de raad

De raad heeft niet eerder nadrukkelijk stilgestaan bij het fenomeen van het glazen plafond. In paragraaf 3.1.2.2 is beschreven dat het glazen plafond een hardnekkig fenomeen is dat zich tot nu toe niet eenvoudig laat doorbreken. Een *optimistische visie* gaat ervan uit dat er vanzelf verbeteringen zullen optreden, nu zoveel vrouwen een hogere opleiding volgen en volwaardig aan betaalde arbeid deelnemen.

Een *pessimistische visie* stelt dat er weinig te veranderen valt omdat het glazen plafond voor een belangrijk deel een gevolg is van de eigen keuzes van vrouwen die meer waarde hechten aan andere zaken dan een carrière.

Bij het glazen plafond is sprake van een complex en subtiel samenspel van in- en externe factoren die maken dat vrouwen zelf niet de kansen kunnen of willen nemen die er zijn, andere vrouwen de kansen die ze gekregen hebben niet blijvend kunnen benutten en weer andere vrouwen niet die kansen krijgen die ze verdienen. De hoge uitstroom van vrouwen op hogere posities betekent voor bedrijven en instellingen een financieel en maatschappelijke verlies.

³⁴ Zie ook voetnoot 30.

³⁵ SER-advies *Arbeid, Zorg en Economische zelfstandigheid*, op.cit., pp. 188-193. Een deel van de raad bestaande uit de ondernemersleden, de werknemersleden benoemd door het CNV en de MHP en de kroonleden wees met het kabinet een verzelfstandiging van de ABW af. Dit gold ook voor de door het hierna genoemde deel van de raad bepleite verzelfstandigde basisuitkering voortbouwend op een negatieve inkomstenbelasting. Een ander deel bestaande uit de werknemersleden benoemd door de FNV plaatste zijn oordeel in het kader van zijn zienswijze op het tot stand brengen en in stand houden van economische zelfstandigheid ingeval onvrijwillig niet of in beperkte mate kan worden deelgenomen aan het arbeidsproces. In de visie van dit deel dient dan het perspectief van het realiseren van zelfstandige uitkeringsrechten voorop te staan. Het beleidsstreven dient te zijn gericht op het stapsgewijs realiseren van een geïndividualiseerde basisuitkering voortbouwend op een negatieve inkomstenbelasting. Aldus dient de invoering van zelfstandige uitkeringsrechten grotendeels buiten de ABW gestalte te krijgen en benadert de ABW weer het oorspronkelijke doel van de bijstandswet, te weten het vervullen van een vangnet in de sociale zekerheid. Dit deel van de raad is voorts in het kader van de huidige advisering van mening dat de beste uitweg uit het dilemma bestaat uit het verhogen van de individuele heffingskorting voor iedereen die zich beschikbaar stelt voor de arbeidsmarkt tot uiteindelijk 960 gulden per maand, omdat daarmee de marginale druk verlaagd wordt.

De bedrijfscultuur aan de top is, aldus de Meerjarennota, onvoldoende ingesteld op het combineren van werk en privé. Niet alleen vrouwen met kinderen, maar ook vrouwen zonder kinderen zijn overigens ondervertegenwoordigd in de hogere regionen. Het probleem is veelal dat hoe hoger men in de hiërarchie komt, hoe subtieler doorgaans de cultuurpatronen zijn. De gedragscodes zijn meer bedekt en wortelen in een lange traditie. Ze zijn hierdoor moeilijk te veranderen. Door adviseurs van *Opportunity in Bedrijf* wordt geconcludeerd dat de cultuur binnen organisaties het grootste struikelblok vormt voor de doorstroom van vrouwen naar topfuncties. Het blijkt dat veel bedrijven weliswaar beleid ontwikkelen gericht op het doorbreken van het glazen plafond, maar dat ze zich vaak pas in laatste instantie richten op een cultuurverandering³⁶.

Het complexe geheel van zowel persoons- als organisatie- en maatschappijgebonden factoren maakt dat de doorbreking van het glazen plafond naast de verantwoordelijkheid van vrouwen zelf om een mix van maatregelen vraagt. De raad is van mening dat voor de verdere beleidsontwikkeling de conclusies over het doorbreken van het glazen plafond die de ILO eind 1997 heeft verwoord een adequaat kader vormen³⁷. Voor de ILO is een van de uitgangspunten dat arbeidsorganisaties het zich niet kunnen veroorloven om de kennis en vaardigheden van vrouwen niet optimaal te benutten. Dit uitgangspunt acht de raad thans meer nog dan in 1997 van belang, gezien de sedertdien toegenomen vraagtekorten op de arbeidsmarkt en met name de gegroeide vraag naar hooggekwalificeerd personeel. Voor de overheid en de sociale partners onderscheidt de ILO onder meer de volgende taken:

- Overheid en sociale partners hebben een belangrijke rol in het proces van bewustwording dat belemmeringen voor vrouwen om door te stromen naar hogere functies moeten worden opgeruimd. Dit kan door het maken van gezamenlijke afspraken over strategieën, het uitwisselen van informatie, het promoten van good practices, het monitoren van de ontwikkeling, de bevordering van gelijke behandeling en gelijke kansen en het tegengaan van seksediscriminatie.
- Via collectieve onderhandelingen kan worden bevorderd dat meer vrouwen op strategische posten binnen instellingen terecht komen. Werkgevers- en werknemersorganisaties en de overheid zouden bovendien op actieve wijze moeten bevorderen dat binnen hun eigen organisaties vrouwen topposities bereiken.
- De overheid dient erop toe te zien dat een gelijke-kansen-beleid is geïntegreerd in het gehele onderwijsstelsel teneinde stereotypering te voorkomen en te bevorderen dat meer vrouwen kiezen voor niet-traditionele beroepsrichtingen.

36 A. Fibbe, M. Lansu, *M/V in balans*, Thema, 1999.

37 ILO, *Conclusions on breaking through the glass ceiling: Women in management*, Geneva, december 1997.

De ILO stelt verder dat belangrijke belemmeringen voor instroom en behoud van vrouwen in hogere functies gelegen zijn in de organisatiecultuur. Diversiteitsmanagement wordt aanbevolen als belangrijke strategie om vrouwen te laten doorstromen naar de top, terwijl tevens wordt gesuggereerd dat diversiteitsmanagement ook meerdere doelen kan dienen en zo breder vruchten kan afwerpen. De ILO onderstreept het belang van transparantie van wervings- en bevorderings- of promotieprocedures en van objectieve functiebeschrijvingen en beoordelingssystemen. Aan bedrijven en instellingen wordt voorts aanbevolen streefcijfers te hanteren en voortgang te monitoren. Ook wijst de ILO op de rol van de participatie van vrouwen in formele en informele netwerken binnen en buiten werkorganisaties. Het introduceren van mentorsystemen kan hierbij een belangrijk instrument zijn.

Vrouwelijke ondernemers en het glazen plafond

Het kabinet ziet het vrouwelijk ondernemerschap mede als een mogelijkheid voor vrouwen om het glazen plafond te omzeilen. De raad onderschrijft de visie dat het ondernemerschap goede kansen biedt. Succesvolle vrouwelijke ondernemers kunnen bovendien in hun omgeving een belangrijke voorbeeldfunctie hebben.

In de Meerjarennota worden bij het vrouwelijk ondernemerschap geen concrete knelpunten benoemd of reeds gevoerd beleid geëvalueerd. De vraag blijft derhalve onbeantwoord of het glazen plafond inderdaad via het ondernemerschap kan worden omzeild. Het kabinet geeft in zijn nota *De ondernemende samenleving* aan dat veel bedrijven, ongeacht de sekse van de ondernemer, tegen groeibarrières aanlopen.³⁸ Het is niet echt duidelijk of vrouwelijke ondernemers in gelijke mate te maken hebben met deze groeibarrières en voorzover er verschillen zijn, wat de oorzaken kunnen zijn van deze verschillen³⁹. Wel blijkt dat hoewel door vrouwen geleide bedrijven qua grootte en qua indeling naar sectoren weinig afwijken van door mannen geleide bedrijven, er één belangrijke uitzondering is. In de categorie bedrijven met meer dan 50 werkzame personen komt namelijk weinig vrouwelijk ondernemerschap voor.

De gemiddelde omvang van de door vrouwen geleide ondernemingen maakt dat de raad de aannahme van het kabinet dat het 'glazen plafond' via het ondernemerschap kan worden omzeild, dan ook niet zonder meer kan delen. De positie van vrouwelijke ondernemers blijft, als hij in termen van 'macht en besluitvorming' wordt gedefinieerd, gemiddeld gezien achter bij die van

38 Ministerie EZ, *De ondernemende samenleving*, op.cit.

39 Zo luidt het oordeel in het Verslag werkbezoek Nederlandse delegatie aan de *Global Business Women's summit* te Washington. Als bijlage bij: Tweede Kamer, vergaderjaar 1999-2000, 26 814, nr. 8, p. 8.

mannelijke ondernemers. De raad vindt daarenboven dat het vrouwelijk ondernemerschap in de Meerjarennota niet de aandacht krijgt die het verdient.

4.2.3 Vragen over 'Dagindeling'

Adviesvraag 5

Hoe beoordeelt de raad de in het hoofdstuk 'Dagindeling' genoemde beleidsrichtingen? Ziet de raad nog andere opties die voor dit beleidsterrein belangrijk zijn?

Oordeel van de raad

De raad kan zich in grote lijnen vinden in de beleidsrichtingen die in de Meerjarennota ten aanzien van de dagindeling worden geschetst. Hij heeft ook met belangstelling kennis genomen van de brief van de staatssecretaris aan de Tweede Kamer welke een tussenrapportage van de Stimuleringsmaatregel Dagindeling bevat⁴⁰.

Daaruit komt naar voren dat overheidsinstellingen én bedrijven de problematiek van de dagindeling voor taakcombineerders herkennen en gezamenlijk naar oplossingen willen zoeken. Een aanzienlijk aantal experimenten, waarvan ruim 30 procent voortvloeit uit initiatieven vanuit het bedrijfsleven, is thans gaande. De raad onderschrijft de noodzaak van een systematische evaluatie van de experimenten opdat deze bij de beleidsvorming kunnen worden betrokken. Daarbij kan worden voortgebouwd op succesvol gebleken experimenten. Ook ervaringen die op dit terrein in het buitenland zijn opgedaan, zouden bij de beleidsvorming moeten worden betrokken. In het uit te brengen Meerjarenbeleidsplan zou ook de follow-up aan de orde moeten komen. Ook na afloop van de Stimuleringsmaatregel zal verdere beleidsontwikkeling noodzakelijk zijn.

Een van de beleidsrichtingen in de Meerjarennota ten aanzien van de dagindeling betreft de ruimtelijke inrichting. In aanvulling op hetgeen hierover in de nota wordt gesignaleerd, vraagt de raad hier aandacht voor knelpunten die zich voordoen bij het vinden van locaties voor bijvoorbeeld kinderopvang in volgebouwde wijken.

Adviesvraag 6

De inzet van het kabinet is om een zodanige verdeling van tijd en ruimte te realiseren, dat de combinatie van taken vergemakkelijkt wordt in de verschillende levensfasen. Hoe ziet de raad in dit kader de verdere ontwikkeling in de afstemming van arbeidstijden en openingstijden? Welke bijdrage kan arbeidstijdenmanagement hieraan leveren?

⁴⁰ Brief Staatssecretaris van SZW mevrouw Verstand aan de Tweede Kamer over Tussenrapportage Stimuleringsmaatregel Dagindeling, op.cit.

Oordeel van de raad

De raad heeft met instemming kennis genomen van de initiatieven van het kabinet om te komen tot een betere afstemming van arbeidstijden en openingstijden. Deze betreffen met name de openingstijden van openbare voorzieningen. Vanuit het bedrijfsleven kan via het instrument van arbeidstijdenmanagement worden bijgedragen aan een verbetering van de combinatie van arbeid en zorg. De raad stelt vast dat thans in het kader van de Stimuleringsmaatregel ook een aantal experimenten op het gebied van arbeidstijdenmanagement loopt.

De raad constateert dat met de toenemende aandacht voor het scheppen van voorwaarden voor werknemers om de combinatie van arbeid en zorg mogelijk te maken en te vergemakkelijken, de belangstelling voor het instrument van arbeidstijdenmanagement toeneemt. Ook de toegenomen behoefte van bedrijven aan flexibiliteit draagt hieraan bij. Voor alle betrokkenen kan derhalve sprake zijn van een win-win-situatie. Uit onderzoek van de Commissie Dagindeling blijkt evenwel dat arbeidstijdenmanagement in Nederland nog aan het begin van een ontwikkeling staat. De door de commissie opgestelde leidraad *Werken op maat* ziet de raad dan ook als een welkome ondersteuning voor deze ontwikkeling. Hij gaat er verder van uit dat ook lering zal worden getrokken uit de resultaten van de experimenten die op dit terrein gaande zijn. Hij pleit ervoor dat hieraan via voorlichting, mede via de organisaties van werkgevers en van werknemers, de nodige bekendheid wordt geven.

4.2.4 Vraag naar de mogelijkheden in te spelen op diversiteit

Adviesvraag 7

Het kabinet vraagt welke mogelijkheden er volgens de raad zijn om bij de beleidsvorming concreet en direct in te spelen op de diversiteit in de samenleving. Daarbij wordt de speciale aandacht gevraagd voor instrumenten en strategieën gericht op jongere, allochtone en lager opgeleide vrouwen.

Oordeel van de raad

Deze slotvraag over het inspelen op diversiteit in de samenleving is voor een deel al aan de orde geweest bij het algemene oordeel van de raad en bij de hiervoor beantwoorde vragen. Het inspelen op de diversiteit en het mogelijk maken van maatwerkarrangementen waardoor mannen en vrouwen in een evenwichtige afweging kunnen komen tot de voor hen optimale verdeling tussen arbeid en zorg, is voor de raad een kernelement in het emancipatiebeleid. Mensen mogen als zij op de arbeidsmarkt willen participeren niet geconfronteerd worden met onnodige hindernissen. In het navolgende gaat de raad in op beleidsmatige conclusies met betrekking tot de drie met name genoemde groepen jongeren, allochtonen en laagopgeleide vrouwen.

Jongeren

De positie van jonge meisjes geeft aanleiding tot optimisme over de sociaal-economische positie van de aankomende generatie vrouwen. Het onderwijsniveau van meisjes en hun schoolprestaties doen inmiddels zeker niet meer onder voor die van jongens. Ook blijkt uit onderzoek dat de opvattingen van meisjes getuigen van een grote mate van geëmancipeerdheid⁴¹. Bijna evenveel meisjes (negen van de tien) als jongens vinden het hebben van een goede baan belangrijk. Opmerkelijk en bemoedigend voor de toekomstige positie van allochtone vrouwen is dat meisjes van Surinaamse, Turkse en Marokkaanse afkomst dit nog belangrijker vinden dan Nederlandse meisjes.

Uit datzelfde onderzoek blijkt dat jongens veel vaker dan meisjes vinden dat er typische mannen- en typische vrouwentaken zijn. Jongeren van Turkse, Marokkaanse en Surinaamse afkomst vinden dat ook vaker dan Nederlandse jongeren. Maar alle jongeren denken toch dat zij in de toekomst de zorgtaken gelijk zullen verdelen, als zij eenmaal een partner hebben. Als de zorgtaken apart worden benoemd blijkt dat meisjes soms optimistischer zijn over de gelijke verdeling van zorgtaken dan jongens.

De helft van de jongeren vindt dat wanneer mensen zorgtaken en werk willen combineren dat geheel hun eigen verantwoordelijkheid is en niet die van de werkgever. Meisjes vinden eerder dan jongens dat de werkgever medeverantwoordelijk is voor het kunnen combineren van werk en zorgtaken.

Laagopgeleiden

In paragraaf 3.1.2.1 is geconcludeerd dat de positie van laagopgeleide vrouwen kwetsbaar is. Hun arbeidsdeelname is relatief laag en de werkloosheid onder hen is relatief hoog. Dit geldt in versterkte mate voor de relatief grote groep (zeer) laagopgeleide Turkse en Marokkaanse vrouwen. Laagopgeleide vrouwen leiden in vergelijking tot hoger opgeleide vrouwen bovendien nog vaker een 'traditioneel leven'. Zij werken niet alleen het minst maar stoppen ook het meest met werken na de geboorte van een kind.

Vraag is of de bijzondere arbeidsmarktpositie van laagopgeleide vrouwen verband houdt met persoonlijke voorkeuren of dat zij meer dan anderen belemmeringen ervaren bij een (blijvende) arbeidsdeelname. Deze vraag is niet gemakkelijk te beantwoorden. Enerzijds blijkt uit onderzoek dat een groot aantal laagopgeleide vrouwen de wens heeft om baan en kinderen te combineren. Veel laagopgeleide vrouwen geven aan dat het het meest ideaal zou zijn indien man én vrouw beiden drie tot vier dagen per week zouden werken⁴². Mogelijk drukken voor deze groep vrouwen reële drempels op de arbeidsmarkt de arbeidsdeelname. Anderzijds blijkt dat veel meer laagopgeleide (ruim een derde deel) dan hogeropgeleide vrouwen (5 procent) het eens

41 N. Goossens, *Werken en zorgen in de 21e eeuw. Verslag van een oriënterend onderzoek naar de mening van jongeren over werk, huishoudelijke en zorgtaken in deze eeuw*, BART, Gouda 2000.

42 M. Turkenburg, *Een baan & een kind, aspiraties en strategieën van laagopgeleide vrouwen*, SCP, 1995.

zijn met de uitspraak ‘alles voor het gezin’, hetgeen overigens niet hetzelfde is als de keuze voor het huisvrouwschap⁴³.

De raad meent, voortbouwend op de analyse in paragraaf 3.1.3.1, dat de mogelijkheden om de arbeidsdeelname van laagopgeleide vrouwen te verhogen, op drie terreinen liggen.

Het *eerste spoor* betreft onderwijs, scholing en inburgering. Vooral voor allochtone vrouwen biedt verhoging van het onderwijsniveau direct uitzicht op een verhoging van de arbeidsdeelname. In het advies over de bevordering van de arbeidsdeelname van etnische minderheden heeft de raad veel aandacht besteed aan het onderwijs- en inburgeringsbeleid voor allochtonen⁴⁴. Verder is het in dit verband van belang dat van de vrouwelijke herintreedsters bijna de helft een laag onderwijsniveau heeft⁴⁵.

Voor het optimaliseren van het (potentieel) arbeidsaanbod van herintreedsters is een adequaat en gedifferentieerd scholingsaanbod noodzakelijk. Daarbij gaat het zowel om het kunnen verwerven van een startkwalificatie, als om het verhogen van het onderwijsniveau (naar mbo of hoger), maar ook om opfrissen van eenmaal verworven kennis en kwalificaties of het omscholen naar een andere sector. Ook (betaalde) stages en leer-werktrajecten voor deze groep horen bij het palet thuis.

Veel herintreedsters blijken moeite te hebben met het vinden van een baan. Dit kan ertoe leiden dat deze vrouwen afzien van het zoeken naar een baan en eerder berusten in hun positie van huisvrouw. De raad heeft in paragraaf 4.1.4 aangedrongen op maatregelen die bevorderen dat loopbaanonderbrekers in een vroeger stadium, ruim voor de eigenlijke herintreding of melding bij een arbeidsbureau, gelegenheid krijgen de eigen employability te vergroten⁴⁶. In paragraaf 3.1.2.1 bleek dat 30 procent van de laagopgeleide vrouwen ook voor de geboorte van het eerste kind niet werkt, tegenover slechts 10 procent van de hoger opgeleide vrouwen. Daar eerder opgedane werkervaring de herintreding op latere leeftijd blijkt te vergemakkelijken, vindt de raad het van belang dat wordt bevorderd dat ook lager opgeleide meisjes zoveel mogelijk relevante werkervaring opdoen voordat zij moeder worden.

Een *tweede spoor* betreft het effectief stimuleren tot arbeidsdeelname. Hiertoe behoort het oplossen van de armoede- en werkloosheidsval. Op dit terrein zijn, zoals bij de beantwoording van adviesvraag 3 naar voren kwam, door het kabinet aanvullende maatregelen aangekondigd. Ook gaat het hier om

43 CBS, *Maandstatistiek van de bevolking*, april 2000, p. 18.

44 SER-advies *Kansen geven, kansen nemen - bevordering arbeidsdeelname etnische minderheden*, publicatienr. 00/03, Den Haag 2000.

45 FNV, *Vrouwenwerk anno 1999*, op.cit.

46 Zie: SER-advies *Onderwijsemancipatiebeleid*, publicatienr. 97/08, en SER-advies *Bevordering arbeidsdeelname ouderen*, publicatienr. 99/18, pp. 61 en 62.

het aantrekkelijk maken van het verrichten van arbeid door de kwaliteit van die arbeid te verhogen. Het blijkt dat investeren in de kwaliteit van arbeid in het bijzonder loont voor laaggeschoolde vrouwen⁴⁷. Als werkgevers investeren in de kwaliteit van het werk, blijven veel laaggeschoolde vrouwen werken, ook als zij kinderen krijgen. De volgende factoren blijken van belang te zijn: werkzekerheid, een goed inkomen, verantwoordelijkheid en voldoende mate van zelfstandigheid in het werk, met respect bejegend worden en een zekere betrokkenheid bij het werk. Mogelijkheden om arbeid en zorg te combineren worden door de ondervraagde vrouwen hoog gewaardeerd. De mogelijkheid van thuiswerken wordt in dit verband ook genoemd.

Een *derde spoor* is het wegnemen van onnodige toetredingsbelemmeringen in het arbeidsbestel. Mogelijkheden tot functie- of taaksplitsing, bijvoorbeeld in de zorgsector, teneinde werkgelegenheid te creëren in de zorgsector voor laagopgeleiden dienen nader verkend te worden. Dit geeft tevens hoger opgeleiden in de zorgsector meer ruimte voor werkzaamheden op hun niveau. De raad meent dat hier, in het licht van de huidige en nog te verwachten tekorten aan personeel in de zorg én de hoge uitval in deze sector mede als gevolg van de hoge werkdruk, voordelen te behalen zijn. Het (h)erkennen van door ervaring verkregen vaardigheden kan een belangrijke bijdrage leveren aan het slechten van toetredingsdrempels voor deze vrouwen. Ook voor laagopgeleide vrouwen is goede en in voldoende mate beschikbare kinderopvang met een toegankelijke financieringsstructuur van veel belang.

Allochtonen

De raad merkt op dat de formulering van de slotvraag kan worden opgevat alsof allochtone vrouwen alleen maar samen één groep vormen. Het nagestreefde diversiteitsbeleid zal ook hier tot uitdrukking moeten komen, omdat allochtone vrouwen ook hoger en lager opgeleid zijn, uit diverse etnische groepen afkomstig, homo- of heteroseksueel georiënteerd zijn en wel of niet godsdienstig. De problematiek van bepaalde groepen allochtone vrouwen loopt in veel gevallen parallel aan die van laagopgeleide vrouwen. Veel eerste generatie allochtone vrouwen kampen daarbij met een zeer laag onderwijsniveau, met ongeletterdheid of een gebrekkige kennis van de Nederlandse taal. Voor hun toetreden tot de arbeidsmarkt zijn dit fundamentele hindernissen die eerst zullen moeten worden geslecht, voordat verdere stappen kunnen worden genomen. Bij het al dan niet deelnemen aan het arbeidsproces door allochtone vrouwen spelen daarnaast factoren een rol die samenhangen met de cultuur van het land van herkomst⁴⁸. In bepaalde gevallen

47 A. van Doorne-Huiskes en J. Eekman, *Investeren in kwaliteit loont*, Ministerie van SZW, Den Haag, juni 1999.

48 Zie: B.T.J. Hooghiemstra en J.G.F. Merens, *Variatie in participatie. Achtergronden van arbeidsdeelname van allochtone en autochtone vrouwen*, Sociaal en Cultuur Planbureau, Den Haag 1999.

komt deze cultuur de arbeidsparticipatie ten goede en in andere gevallen niet. De raad meent dat het voor het te voeren emancipatiebeleid noodzakelijk is te onderkennen dat sommige in Nederland vertegenwoordigde culturen ver af staan van de in het Nederlandse emancipatiebeleid nagestreefde doelen. In zijn algemeenheid blijkt dat integratie veel tijd kost en dat mede daardoor de situatie van de eerste generatie ongunstiger is dan die van de tweede generatie. De raad vindt dat het emancipatiebeleid zich niet alleen moet richten op allochtone vrouwen. De aandacht moet ook uitgaan naar allochtone mannen en hun opvattingen over de verdeling van arbeid- en zorgtaken. Daarbij verdient het tevens aanbeveling rekening te houden met diversiteit: lang niet alle deelnemers aan inburgeringscursussen zijn laagopgeleid en men komt uit zeer diverse culturen.

Voorts wijst de raad op de aanbevelingen in zijn recent uitgebrachte advies *Kansen nemen, kansen geven*⁴⁹.

4.3 Overige opmerkingen

De raad heeft er kennis van genomen dat het domein onderwijs weliswaar niet in de voorliggende Meerjarennota is behandeld maar wel in het uiteindelijke Meerjarenbeleidsplan behandeld wordt. De raad gaat ervan uit dat zijn advies over *Onderwijsemancipatiebeleid*⁵⁰ hierbij betrokken zal worden. Over het domein *Mensenrechten en vrouwen* heeft het kabinet geen nadere vragen aan de raad gesteld. Bij dit domein ligt het accent in de Meerjarennota op mensenrechten in het algemeen en de bestrijding van geweld tegen vrouwen in het bijzonder, omdat aldus het kabinet de overige aspecten, onder meer wat het VN-vrouwenverdrag betreft, elders in de nota aan bod zouden komen. Inzake mensenrechten en gelijke behandelingsregelgeving spreekt de raad de hoop uit dat deze regelgeving, zowel nationaal als internationaal, in het op te stellen Meerjarenbeleidsplan in samenhang met overige beleidsvoornemens zal worden gepresenteerd.

Den Haag, 15 september 2000

H.H.F. Wijffels
voorzitter

N.C.M. van Niekerk
algemeen secretaris

49 SER-advies *Kansen geven, kansen nemen; bevordering arbeidsdeelname etnische minderheden*, op.cit., pp. 156-159.

50 SER-advies *Onderwijsemancipatiebeleid*, publicatienr. 97/08, Den Haag 1997.

Bijlagen bij advies Meerjarennota Emancipatiebeleid



Aan de voorzitter van de Sociaal Economische Raad
Bezuidenhoutseweg 60
2594 AW DEN HAAG

Postbus 90801
2509 LV Den Haag
Anna van Hannoverstraat 4
Telefoon (070) 333 44 44
Telefax (070) 333 40 33

Uw brief	Ons kenmerk DCE 2000/19988	Doorkiesnummer (070) 333 4838/4247
Onderwerp Advies over de meerjarennota Emancipatiebeleid.	Datum 3 april 2000	Contactpersoon H.F. de Vries J.C.M. Sap

Hierbij bied ik u de meerjarennota Emancipatiebeleid 'Van vrouwenstrijd naar vanzelfsprekendheid' aan. In deze nota geeft het kabinet een aanzet voor de vernieuwing van het emancipatiebeleid.

Als centrale thema's heeft het kabinet gekozen voor drie 'klassieke' domeinen van emancipatiebeleid: Arbeid, zorg en inkomen; Macht en besluitvorming; Mensenrechten en voor twee nieuwe domeinen: Dagindeling en Informatiesamenleving.

In elk hoofdstuk wordt ingegaan op de stand van zaken, relevante ontwikkelingen en trends en, tenslotte, op toekomstige richtingen voor beleid. Aangezien de mogelijkheden voor beleid afhankelijk zijn van de stand van zaken in de verschillende domeinen verschillen deze beleidsrichtingen van karakter.

Over de hoofdlijnen en beleidsrichtingen uit de nota vraagt het kabinet advies aan diverse geledingen van de samenleving, waaronder organisaties van vrouwen, allochtonen en jongeren. Tegelijkertijd wint het kabinet adviezen in van enkele adviesorganen. Naast uw raad vraagt het kabinet advies aan de Raad voor het Openbaar Bestuur, de VROM-Raad, de Onderwijsraad, de Adviesraad voor Internationale Vraagstukken en de Raad voor Maatschappelijke Ontwikkeling. Na ontvangst van deze adviezen werkt het kabinet het emancipatiebeleid voor de middellange termijn concreet uit in een meerjarenbeleidsplan. Het kabinet hoopt dat deze werkwijze bijdraagt aan een stevig maatschappelijk en politiek draagvlak voor beleid dat in de komende jaren tot een versnelling en verduurzaming van emancipatie moet leiden.

Aangezien een belangrijk onderdeel van het beleid betrekking heeft op sociaal-economische beleid, acht ik een advies van uw raad van groot belang.

Daarbij vraag ik u specifiek aandacht te besteden aan de volgende vragen in het hoofdstuk "Arbeid, zorg en inkomen":

- De inzet van het kabinet is om de huidige groei van de arbeidsparticipatie van vrouwen vast te houden en verder te stimuleren. Parallel daaraan is de inzet gericht op het vergroten van het aandeel van mannen in de zorg als noodzakelijke voorwaarde voor de

verdere groei van de arbeidsdeelname van vrouwen. Acht u dit een realistische taakstelling?

- Hoe beoordeelt u de uitwerking van de drie beleidsopties in dit hoofdstuk? Ziet u in aanvulling daarop andere instrumenten die voor dit beleidsterrein relevant zijn?
- Een rode draad door de drie beleidsopties is dat voorzieningen die alleenverdienschap ondersteunen in het komende decennium omgebouwd moeten worden in voorzieningen die de combinatie van arbeid en zorg bevorderen. Een thema daarbij is dat voorzieningen voor alleenverdieners een drempel opwerpen voor de arbeidsparticipatie en economische zelfstandigheid van met name lager opgeleide vrouwen, maar tegelijkertijd de draagkracht van juist de lagere inkomensgroepen ondersteunen. Welke mogelijkheden ziet u raad om dit dilemma op te lossen?

In het hoofdstuk Macht en besluitvorming wordt ingegaan op het fenomeen van 'het glazen plafond'; de in binnen- en buitenland gebruikte metafoor voor het gegeven dat vrouwen wel instromen op de arbeidsmarkt, maar niet doorstromen naar hogere posities of versneld uitstromen.

- Welke maatregelen kunnen volgens uw raad een bijdrage leveren aan het doorbreken van dit 'glazen plafond'? Welke rol ziet u daarbij weggelegd voor overheid, sociale partners en bedrijven?

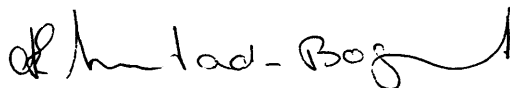
Met betrekking tot het hoofdstuk "Dagindeling" leg ik u de volgende vragen voor:

- Hoe beoordeelt u de in dit hoofdstuk genoemde beleidsrichtingen? Ziet u nog andere opties die voor dit beleidsterrein belangrijk zijn?
- De inzet van het kabinet is om een zodanige verdeling van ruimte en tijd te realiseren, dat de combinatie van taken vergemakkelijkt wordt in verschillende levensfasen. Hoe ziet u in dit kader de verdere ontwikkeling in de afstemming van arbeidstijden en openingstijden? Welke bijdrage kan arbeidstijdenmanagement hieraan leveren?

Verder verzoek ik u advies uit te brengen over de mogelijkheden die naar uw oordeel aanwezig zijn om bij de beleidsvorming concreet en direct in te spelen op de diversiteit in de samenleving. Daarbij vraag ik uw speciale aandacht voor instrumenten en strategieën gericht op jongere, allochtone en lager opgeleide vrouwen.

Ik stel uw bereidheid om te adviseren zeer op prijs en zien uw bijdrage graag voor 1 juli 2000 tegemoet.

De Staatssecretaris van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,



(mr. A.E. Verstand-Bogaert)

Bijlage 2

Samenstelling Commissie Arbeidsmarktvragestukken

leden

plaatsvervangende leden

Onafhankelijke leden

prof.dr. J.M.G. Leune (voorzitter)
mevrouw prof.mr. I.P. Asscher-Vonk
mevrouw drs. L.S. Groenman
prof.dr. F. Leijnse
R.L.O. Linschoten
mevrouw dr. K.G. Tijdens
prof.dr. W. van Voorden
vacature

Ondernemersleden

drs. A. van Delft (MKB-Nederland)

mevrouw mr. C.S. Frenkel (VNO-NCW)
drs. M. Heijmans (LTO-Nederland)
mevrouw drs. L.M. van Hoogstraten-
van Embden Andres (VNO-NCW)
drs. J.W. Koole (VNO-NCW)
mevrouw drs. K. Kuiper (MKB-Nederland)
M.T.J.M. van Lith (LTO-Nederland)
mr. S.J.L. Nieuwsma (VNO-NCW)

mevrouw ir. G.F.W.C. Visser-
van Erp

ing. A.H. Hekman

mr. J.W. van den Braak
drs. A.J.E.G. Renique
drs. C. Hoogendijk

Werknemersleden

mevrouw drs. L.W. Bijleveld (FNV)
W.W. Muller (MHP)
mevrouw drs. M.J. Oostveen (CNV)
S. van de Pol (FNV)
W.J.C. van der Pol (MHP)
R.C. Roelofse (CNV)
mevrouw drs. C.E. Roozmond (FNV)
mevrouw C.B.M. Sombroek (FNV)
vacature

mevrouw drs. H.T.M. Scholten
mevrouw drs. L. Kruse

drs. J.P.C. Wichers
T. Demirhan

mevrouw C. van der Vliet

Adviserend lid

drs. H.J. Roodenburg (CPB)

Ministeriële vertegenwoordigers

drs. K.J.M. Burger (OCenW)
drs. F.J.M. van Dongen (BZK)
mr.ing. A. Hoogstad (LNV)
mevrouw drs. N.E.J. Kuyper (SZW)
drs. M.C.F. Meijer (SZW)
drs. G.J.J. Nijhoff (EZ)
drs. J.J.A. Teeuwisse (VWS)

Secretariaat

mevrouw M. van den Brandeler
drs. W.J. van Casteren
mevrouw mr.dr. T.D. Riemens

Publicaties van SER en Stichting van de Arbeid van belang voor de thematiek van de Meerjarennota Emancipatiebeleid

- SER-advies Sociaal-economisch beleid 2000-2004, publicatienr. 00/08, Den Haag 2000.
- SER, Pensioenkaart Nederland. Stand van zaken 1999 en vergelijking met de Pensioenkaart Nederland van 1987. Den Haag 2000.
- SER-advies Kansen geven, kansen nemen - bevordering arbeidsdeelname etnische minderheden, publicatienr. 00/03, Den Haag 2000.
- SER-advies Bevordering arbeidsdeelname ouderen, publicatienr. 99/18, Den Haag 1999.
- SER-advies Starten vanuit een uitkeringssituatie, publicatienr. 98/17, Den Haag 1998.
- SER-advies Etnisch ondernemerschap, publicatienr. 98/14, Den Haag 1998.
- SER-advies Arbeid, Zorg en Economische zelfstandigheid, publicatienr. 98/11, Den Haag 1998.
- SER-advies Onderwijsemancipatiebeleid, publicatienr. 97/08, Den Haag 1997.
- SER-advies Werken aan zekerheid band I en band II, publicatienr. 97/05, Den Haag 1997.
- SER-advies Toekomstscenario's onbetaalde arbeid, publicatienr. 96/06, Den Haag 1996.
- SER-advies Sociaal-economische beleid 1996-2000, publicatienr. 96/05, Den Haag 1996.
- SER, Commissie Vrouw en Arbeid. Briefadvies Actieplan Vrouwen & Techniek, Den Haag, 8 mei 1995.
- SER-advies Onderwijs en emancipatie, publicatienr. 93/07, Den Haag 1993.
- SER-advies Beleidsprogramma Emancipatie, publicatienr. 92/10, Den Haag 1992.
- SER-advies Herziening Arbeidswet 1919, publicatienr. 92/05, Den Haag 1992.
- SER-advies Emancipatie als sociaal-economische doelstelling, publicatienr. 89/02, Den Haag 1989.
-
- Stichting van de Arbeid, Advies over onderscheid naar arbeidsduur in CAO's, publicatienr. 1/00, Den Haag 2000.
- Stichting van de Arbeid, Aanbeveling kinderopvang, publicatienr. 6A/99, Den Haag 1999.
- Stichting van de Arbeid, Advies over voorstellen voor een Algemene Wet Arbeid en Zorg, publicatienr. 3/99, Den Haag 1999.
- Stichting van de Arbeid, Geactualiseerde 'Verklaring Gelijke behandeling op de arbeidsmarkt', publicatienr. 9/98, Den Haag 1998.
- Stichting van de Arbeid, Agenda 2002: agenda voor het cao-overleg in de komende jaren, publicatienr. 13/97, Den Haag 1997.

Stichting van de Arbeid, Evaluatie van de nota deeltijdarbeid en differentiatie van arbeidspatronen, publicatienr. 9/97, Den Haag 1997.

Stichting van de Arbeid, Overwegingen en aanbevelingen inzake de combinatie van arbeid en zorg, publicatienr. 2/97, Den Haag 1997.

Stichting van de Arbeid, Advies over 'Arbeid en Zorg', publicatienr. 1/97, Den Haag 1997.

Stichting van de Arbeid, Nota 'Flexibiliteit en zekerheid', publicatienr. 2/96, Den Haag 1996.

Stichting van de Arbeid, Advies over de evaluatie van de Wet op het ouderschapsverlof, publicatienr. 5/95, Den Haag 1995.

Stichting van de Arbeid, Nota 'Overwegingen en aanbevelingen ter bevordering van deeltijdarbeid en differentiatie in arbeidsduurpatronen', publicatienr. 7/93, Den Haag 1993.

Stichting van de Arbeid, Aanbevelingen over 'Vrouw en Arbeid', publicatienr. 4/91, Den Haag 1991.

Publicatieoverzicht

Advies Meerjarennota Emancipatiebeleid 2000, 78 pp., ISBN 90-6587-756-8, bestelnr. 00/09	f 12,50	Advies Investeren in verkeersveiligheid 1999, 74 pp., ISBN 90-6587-725-8, bestelnr. 99/13	f 12,50
Advies Sociaal-economisch beleid 2000-2004 2000, 246 pp., ISBN 90-6587-751-7, bestelnr. 00/08	f 25,00	Advies Markt en overheid 1999, 98 pp., ISBN 90-6587-707-X, bestelnr. 99/12	f 12,50
Advies Sociaal-economische grondrechten in de EU 2000, 18 pp., ISBN 90-6587-749-5, bestelnr. 00/07	f 10,00	Advies Bijzondere aanpassing minimumloon 1999, 96 pp., ISBN 90-6587-721-5, bestelnr. 99/11	f 12,50
Advies Emissiehandel in klimaatbeleid 2000, 62 pp., ISBN 90-6587-746-0, bestelnr. 00/06	f 12,50	Advies Elektronische handel in de interne markt 1999, 50 pp., ISBN 90-6587-723-1, bestelnr. 99/10	f 12,50
Advies Onvolledige AOW-opbouw 2000, 100 pp., ISBN 90-6587-747-9, bestelnr. 00/05	f 15,00	Advies Verkoop op afstand van financiële diensten 1999, 56 pp., ISBN 90-6587-724-X, bestelnr. 99/09	f 12,50
Advies Herstructurering productwetgeving 2000, 25 pp., ISBN 90-6587-748-7, bestelnr. 00/04	f 12,50	CSED-rapport Gezondheidszorg in het licht van de toekomstige vergrijzing 1999, 198 pp., ISBN 90-6587-720-7, bestelnr. 99/08	f 25,00
Kansen geven, kansen nemen Advies bevordering arbeidsdeelname etnische minderheden 2000, 202 pp., ISBN 90-6587-745-2, bestelnr. 00/03	f 22,50	Advies Flexibiliteit in leerwegen 1999, 152 pp., ISBN 90-6587-718-5, bestelnr. 99/08	f 17,50
Advies Voorstel tot wijziging Arbobesluit i.v.m. de afstemming van het Arbo- en Bouwbesluit 2000, 50 pp., ISBN 90-6587-737-1, bestelnr. 00/02	f 12,50	Advies Wijziging Wet Bpf 1999, 92 pp., ISBN 90-6587-717-7, bestelnr. 99/07	f 12,50
Advies Sociaal-economische beleidscoördinatie in de EU 2000, 64 pp., ISBN 90-6587-736-3, bestelnr. 00/01	f 12,50	ALGEMEEN	
Advies Bevordering arbeidsdeelname ouderen 1999, 212 pp., ISBN 90-6587-731-2, bestelnr. 99/18	f 25,00	SER-adviezen Een jaarabonnement op adviezen die de SER uitbrengt	f 200,00
Advies Commentaar op de Nota Ruimtelijk Economisch Beleid 1999, 58 pp., ISBN 90-6587-730-4, bestelnr. 99/17	f 12,50	SER-bulletin Maandelijks uitgave met nieuws en informatie over de SER en de Stichting van de Arbeid	f 55,00
Advies Uitbreiding van de EU met Midden- en Oost-Europese landen 1999, 20 pp., ISBN 90-6587-728-2, bestelnr. 99/16	f 10,00	De Sociaal-Economische Raad belicht (folder)	gratis
Advies Wijziging vakantiewetgeving (aanvullend advies) 1999, 64 pp., ISBN 90-6587-727-4, bestelnr. 99/15	f 12,50	Knipselkrant Achtergrondartikelen en commentaren op sociaal-economisch gebied uit de dag- en weekbladen (dagelijks). Jaarabonnement	f 200,00
Advies Uitvoeringsnota klimaatbeleid, deel 1 1999, 60 pp., ISBN 90-6587-726-6, bestelnr. 99/14	f 12,50	<p>Alle uitgaven zijn te bestellen door overmaking van de vermelde prijs op gironummer 333281 ten name van de SER te Den Haag, onder vermelding van bestelnummer of titel. Op aanvraag zenden wij u gratis een uitgebreid publicatieoverzicht toe. Telefoon 070 - 3 499 505.</p>	