



Samenvatting Eindrapport Taskforce DeeltijdPlus: "De discussie voorbij"

Het eindrapport beweegt zich langs de volgende lijnen

De noodzakelijke cultuurverandering: het waarom ervan, met nadruk op het keuze-element om al dan niet meer uren te werken en de gevolgen daarvan.

De verlamme viciuze cirkel, met daarin aandacht voor de culturele en vaak morele belemmeringen.

Een cocktail aan maatregelen, inhoudend de adviezen en oplossingsrichtingen om de viciuze cirkel te doorbreken.

De tijd van praten is voorbij. De verantwoordelijken moeten woorden in daden omzetten. Dat zijn overheid, organisaties, sociale partners, vrouwen en hun partners.

1. De noodzakelijke cultuurverandering

Het principe van de collectiviteit heeft vele voordelen gebracht. Verantwoordelijkheid en het delen van lusten en lasten gaan daarin samen, evenals gelijke kansen voor iedereen en een adequaat vangnet.

Gelijktijdig stijgt de vraag naar maatwerk in diverse domeinen, zoals arbeidsmarkt, fiscaliteit, arbeidsvoorwaarden, openbare voorzieningen. Daarbij hoort een balans tussen werken en privé, in verschillende levensfasen. Daarbij hoort een andere maatschappelijke infrastructuur bij, met behoud van de voordelen van de collectiviteit.

Dat kan door een grotere mate van flexibiliteit door alle maatschappelijke domeinen.

Onze diensteneconomie vraagt om flexibele arbeid/flexibilisering van arbeid. Dat vergemakkelijkt het combineren en integreren van werk en privé. Dat kan onder meer door tijd- en plaatsafhankelijk werken, rekening houden met verschillende levensfasen, een levenslange loopbaan.

Nederland kan dat bewerkstelligen. Door een brede introductie van flexibiliteit, diversiteit en maatwerk. En door te bewerkstelligen dat vrouwen meer dan 24 uur of meer gaan werken. Om de effecten van ontgroening en vergrijzing tegen te gaan, om zelfontplooiing en financiële onafhankelijkheid van de vrouw te vergroten, om welvaart en sociale zekerheid te behouden en door te geven, om als land mondiaal te kunnen blijven deelnemen.

Nederland moet kiezen en de gevolgen daarvan overzien. Arbeidsparticipatie van vrouwen is niet langer uitsluitend een vraagstuk van waarden en normen, van wel of niet meer willen werken, maar een noodzaak. Dat noopt tot ingrijpen.

2. De verlamme viciuze cirkel

Wat maakt dat vrouwen thans niet meer dan gemiddeld 25 uur per week werken? Dat komt door

- tegenstrijdige wetgeving: bijvoorbeeld belonen van thuisblijven én belonen van werken.
- verouderde infrastructuur: tijden van verschillende maatschappelijke domeinen die niet op elkaar aansluiten.
- cultuur en organisatie van bedrijven/instellingen/organisaties waarin de combinatie van werken en zorgen niet naar voldoening te combineren is, waarin vrouwelijke ambities onvoldoende kunnen gedijen.
- dwingende, collectieve afspraken die (te) weinig flexibiliteit bieden voor maatwerk voor werken en zorgen
- traditionele rollenpatronen: aanwezigheid van het een- dan wel anderhalfverdienersmodel, de opvatting (bij mannen en vrouwen) dat de vrouw beter dan de man zorgtaken kan verrichten, de situatie dat de vrouw zelf ná de zorgtaken 'eindelijk aan zichzelf toe kan komen'.

Welke conclusie is te trekken?

Belemmeringen liggen bij verschillende spelers. Komen zij niet in actie, dan ontstaat een viciuze cirkel. Zolang er een gedeelde verantwoordelijkheid is, voelt niemand zich geroepen om in actie te komen. Daarom is actie vanuit overheid, sociale partners, bedrijven, mannen en vrouwen.

3. Een cocktail aan maatregelen

De oplossingen zijn genoegzaam bekend. Het is tijd om eenduidige en consistente keuzes te maken. Leidend principe daarbij moet zijn: "werken loont". Het is tijd om te maken/gemaakte keuzes te implementeren. Niet langer wachten op elkaar, maar eigen verantwoordelijkheid omzetten in daden. Cultuurverandering komt alleen tot stand door het treffen van maatregelen. Cultuurverandering is een resultante, niet een aanjager. Daartoe strekken de volgende aanbevelingen aan overheid, organisaties, sociale partners, mannen en vrouwen.

Aanbevelingen aan de overheid

• **Norm is: werken loont**

- Toets alle maatregelen en voorzieningen aan de norm 'werken loont'
- Voorzie werknemers van een wettelijk recht op flexibele werktijden.
- Onderzoek of betaald ouderschapsverlof te financieren is door andere prioriteiten aan te brengen in het huidige stelsel aan inkomensvoorzieningen voor gezinnen, bijvoorbeeld door de kinderbijslag inkomensafhankelijk te maken.
- Schaf de algemene heffingskorting versneld af binnen vijf jaar en laat de structurele uitzondering voor gezinnen met kinderen jonger dan vijf jaar vervallen.
- Breid het onderzoek naar de effecten van fiscale maatregelen op economische zelfstandigheid uit (bijv. partner-alimentatie)
- Afbetalen studiefinanciering naar vermogen, maar keuze om minder te werken niet honoreren met een lagere aflossing.
- Flexibel invullen van het zwangerschapsverlof en voor andere verlofregelingen.
- Beleg de verantwoordelijkheid voor het beleid voor het vergroten van de de arbeidsparticipatie van vrouwen bij één ministerie: SZW
- Verruim de de winkeltijdenwet om flexibele openingstijden te krijgen, en doe dat ook voor overheidsloketten
- Maak de arboregels zo eenvoudig mogelijk en licht goed voor
- Voer een actief communicatiebeleid over onder meer fiscale (en verlofregelingen) om duidelijk te maken dat werken loont

• **De juiste collectieve voorzieningen**

- Richt de maatschappelijke voorzieningen zo in dat vrouwen ook meer uren kunnen werken. Dat vereist aanpassingen in de kinderopvang en het onderwijs.
- Veranker deze maatregelen op een consistente manier, onafhankelijk van de politieke kleur van een kabinet.
- Maak geïntegreerde dagopvang voor kinderen tot de norm en schep één publieke voorziening waar kinderen van 0 tot 12 jaar verblijven, streef daarbij naar één locatie, en begin met het regelen van tussenschoolse opvang
- Zie toe op het uitvoeren van de motie Van Aartsen/Bos. Deze bepaalt dat scholen vanaf 1 januari 2007 verplicht zijn om van 07.30 uur tot 18.30 uur voor- en naschoolse opvang te regelen als ouders daarom vragen.
- Stimuleer als overheid kinderopvang in de vakanties zodat beide ouders kunnen doorwerken.

Aanbevelingen aan organisaties (op drie gebieden)

- Organiseer strategische personeelsplanning om zicht te krijgen op de (middel)lange termijneffecten van de eigen personeelssamenstelling en voorkom zo een plotselinge confrontatie met een hoge uitstroom.
- Maak personeelsbeleid op maat door
 - Introduceren van loopbanen op basis van levensfasen
 - Bespreek standaard het aantal uren dat iemand werkt in functioneringsgesprekken, en koppel daaraan de verhouding werk-privé en de ambities van vrouwen.
 - Vul vacatures eerst intern op door met name te kijken naar vrouwen
 - Leg nadruk op de professionele en persoonlijke ontwikkeling van medewerkers
- Voer flexibel werken in
 - Om arbeid en zorg te combineren.

- Om invloed op de tijd en plaats van werken, voor zover de functie dat toelaat, te bewerkstelligen en zo zorgtaken beter te combineren met het gewenste aantal uren werk (bijv. via zelfroosteren).
- Maak combineren en verrijken van functies mogelijk
- Overheid en sociale partners geven als werkgever het goede voorbeeld en voeren flexibel werken in versneld tempo door bij alle lokale, regionale en landelijke overheidsinstanties alsmede bij alle werkgevers- en werknemersorganisaties.

Aanbevelingen aan de sociale partners

- Geef het goede voorbeeld door te werken langs de lijn van strategische personeelsplanning, personeelsbeleid op maat en flexibel werken en wijs bedrijven hier op.
 - Dat kan door
 - Beschikbaar stellen van A&O-gelden voor opleiding en ondersteuning bij het invoeren van flexibel werken, een personeelsbeleid op maat, vrijmaken van coaches, experimenten met duobanen, zelfroosteren, voor opleidingen die managers bekend maken met flexibel werken
 - Het opplussen van van arbeidsuren tot speerpunt te maken in de onderhandelingen – en van de communicatie over die onderhandelingen. Dat kan door
 - Binnen de cao afspraken te maken over en financiële ruimte in te bouwen voor experimenten met flexibel werken.
 - Praktische instrumenten mee te nemen naar de onderhandelingstafel (bijv. het TDP-*Handboek grotere deeltijdbanen*).
 - Eerst intern kijken naar de mogelijkheid om kleine deeltijders meer uren te laten werken bij het invullen van functies
 - Stimuleren om het aantal werkbare uren met de werknemer jaarlijks te bespreken in relatie tot de levensfase.
 - Het herkenbaar verkleinen van de kloof tussen het gemiddelde salaris van de vrouw en dat van de man.
- Inventariseer en stel voorbeelden beschikbaar aan de cao-onderhandelaars die betrekking hebben op het opplussen van arbeidsuren, en monitor deze.
- Ga uit van de cao als vangnet, raamwerk voor de afspraken tussen leidinggevende en werknemer, en niet van de idee dat iedere letter van de cao het uitgangspunt van de afspraken is.
- Om tot het nieuwe speerpunt – opplussen van arbeidsuren - te komen, is een aanbeveling van de Stichting van de Arbeid de wenselijke en aangewezen weg. Aanvullend daarop dient de Stichting van de Arbeid een advies uit te brengen aan de regering om de arbowetgeving voor thuiswerken zo in te richten dat er geen belemmeringen zijn om thuis te werken. Dat maakt het invoeren van flexibel werken voor organisaties makkelijker.

Aanbevelingen aan mannen en vrouwen

- *Vrouwen*
 - Stop met onderling elkaar de maat te nemen en laat afgunst, mythes en dogma's plaats maken voor solidariteit en steun voor elkaar.
 - Wees je bewust van je maatschappelijke verantwoordelijkheid.
 - Besef dat uitdaging en perspectief in een loopbaan makkelijker te vinden zijn in een baan van meer dan 24 uur.
 - Toon eigen initiatief en eigen verantwoordelijkheid: leuke banen komen niet vanzelf.
- *Mannen*
 - Deel de zorgtaken met de partner, neem verantwoordelijkheid daarvoor
 - Gun de partner de trots, het plezier, de persoonlijke, professionele en sociale ontwikkeling en de uitdaging van een gezonde loopbaan
 - Besef dat het opnemen van ouderschapsverlof kansen schept voor de partner, en een hechte band bewerkstelligt met kinderen
 - Besef dat er een beter vangnet is in tijden van (tijdelijk) geen baan.

Van denken naar doen

De noodzakelijke veranderingen zijn alle mogelijk. De oplossingen zijn voorhanden. Duidelijk is welke partijen de handschoen op moeten pakken.