

Vergaderjaar 2005–2006

29 769

Arbeid en zorg

Nr. 9

BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 19 december 2005

Uw commissie heeft verzocht om een reactie (05-SZW-B-172) op het NGR-rapport «De Glazen Tussenwand; waar ouders tegenaan lopen bij de verdeling van arbeid, zorg en huishouden».

De titel van het rapport verwijst naar de hardnekkig ongelijke taakverdeling binnen gezinnen. In Nederland is het anderhalfverdienersgezin – de man werkt fulltime en de vrouw parttime buitenshuis terwijl de vrouw ook het leeuwendeel van de onbetaalde zorg verricht – algemeen praktijk. Dit rapport komt voort uit een project waarvan het doel was na te gaan hoe de overheid een evenwichtige combinatie van arbeid en zorg tussen partners kan stimuleren.

Zoals ook in het rapport wordt geconstateerd, is dit kabinet voorstander van zowel een verhoogde arbeidsparticipatie (in personen en in uren) van vrouwen, als van een verhoogde betrokkenheid bij zorgtaken van mannen. In het Meerjaren Beleidsplan Emancipatie, waarvan uw Kamer de tussentijdse evaluatie gelijktijdig met deze brief ontvangt, staan de volgende indicatoren geformuleerd:

- De arbeidsparticipatie van vrouwen gemeten in personen is minimaal 65% in 2010.
- Het aandeel van mannen in zorgtaken is minimaal 40% in 2010.

Vooraf wil ik opmerken dat de informatie in het rapport, met name ten aanzien van verlofregelingen en de levensloopregeling, niet geheel actueel is. Deze informatie lijkt gebaseerd te zijn op de stand van zaken in 2003, geruime tijd voordat bijvoorbeeld de levensloopregeling definitief vorm kreeg.

Het rapport eindigt met tien beleidsadviezen om een evenwichtiger combinatie van arbeid en zorg tussen partners mogelijk te maken. Ik neem deze adviezen als uitgangspunt voor mijn reactie. In de Beleidsdoorlichting en -verkenning op het terrein van arbeid en zorg, die u bij de

begroting van 2007 zal worden toegezonden, zal ik nader op de onderliggende thema's van dit rapport ingaan.

1. Zorg dat met name ouderschapsverlof voor elke werknemer wordt omgezet in betaald verlof.

De afgelopen jaren is het percentage werknemers dat ouderschapsverlof opneemt en dit krijgt doorbetaald behoorlijk gestegen: 12 procentpunt tussen 2000 en 2004 (CBS, Webmagazine 12 december 2005). In 2004 kreeg 62% van de mannen en 58% van de vrouwen die verlof namen hun verlof (gedeeltelijk) doorbetaald.

Daarnaast wordt het vanaf 1 januari a.s. voor werknemers mogelijk om via de levensloopregeling te sparen voor betaald (ouderschaps)verlof. Ouders die deelnemen aan de levensloopregeling en gebruikmaken van hun wettelijk recht op onbetaald ouderschapsverlof, kunnen fiscaal voordeel krijgen via een heffingskorting. Die bedraagt de helft van het minimumloon per opgenomen verlofuur. Dat komt op het ogenblik neer op een bedrag van ongeveer € 632 per maand bij voltijd ouderschapsverlof. In dit kader is het overigens goed nieuws dat het percentage vaders dat ouderschapsverlof opneemt in vier jaar tijd is gestegen van 9% naar 18% (CBS).

2. Verleng het kraamverlof voor vaders.

Uit het onderzoek «Werkt verlof» van het Sociaal en Cultureel Planbureau (2004) blijkt dat 90% van de rechthebbende vaders na de geboorte van hun kind verlof opneemt. Daarbij gaat het niet alleen om kraamverlof: 67% van de vaders neemt bovendien gemiddeld tien dagen vakantie op. In de praktijk is daarmee al sprake van de door de auteurs van het rapport bepleite langere verlofperiode van vaders na de geboorte. Verder dient bedacht te worden dat de Wet arbeid en zorg een recht voor twee werkdagen doorbetaald verlof regelt, maar dat sociale partners deze regeling in onderling overleg in CAO's kunnen uitbreiden

3. Geef voorlichting aan ouders over hun (verlof)rechten, al vanaf het moment dat ze hun eerste bezoek aan de verloskundige afleggen.

Voorlichting over de verlofregelingen vond in de afgelopen jaren plaats via het magazine Toptijd, de site www.Toptijd.nu en sinds kort via een themapagina op de SZW-site: www.verlofregelingen.szw.nl. In 2006 zal opnieuw voorlichting over de verlofregelingen worden gegeven.

4. Stimuleer actief gezinsbeleid in bedrijven. Regelingen, zoals verlofmogelijkheden en het recht op deeltijdwerken, moeten niet alleen worden ingesteld, maar gebruik ervan moet ook worden gestimuleerd – vooral in mannenbranches.

Elke werknemer in Nederland heeft op basis van de Wet arbeid en zorg recht op zwangerschaps- en bevallingsverlof, adoptieverlof en kraamverlof, ouderschapsverlof, calamiteitenverlof en kort verzuimverlof, kortdurend zorgverlof en langdurend zorgverlof. Behalve het ouderschapsverlof en het langdurend zorgverlof worden al deze verlofvormen (gedeeltelijk) doorbetaald. Het gebruik van deze regelingen blijkt nog niet optimaal, zoals het kabinet ook aangaf in het kabinetsstandpunt Evaluatie Wet arbeid en zorg van februari 2005. Dit komt door onbekendheid met de regelingen, maar kan ook gevolg zijn van het feit dat het in sommige bedrijfsculturen ongebruikelijk is verlof op te nemen. Het kabinet probeert verlofregelingen meer bekendheid te geven en gebruik ervan binnen bedrijven te bevorderen. Via de subsidiemaatregel Dagindeling/ESF-3 worden bedrijven onder de noemer «van 7 tot 7» gestimuleerd de combinatie van arbeid en zorg voor hun werknemers te vergemakkelijken. Flexi-

bele werktijden en levensloopbewust personeelsbeleid zijn hierbij belangrijke aangrijpingspunten.

5. Garandeer een goede kwaliteit van kinderopvang door landelijk toezicht te houden op de geboden kinderopvang en door landelijke kwaliteitseisen in de wet vast te leggen.

De kwaliteitsnormen waar de kinderopvang aan moet voldoen zijn vastgelegd in de Wet kinderopvang en de Beleidsregels kwaliteit kinderopvang. Deze Beleidsregels zijn één op één gebaseerd op de normen van het convenant kwaliteit dat de kinderopvangwerkgevers en ouders zelf samen hebben afgesproken. Met het stelsel van de Wet kinderopvang is er dus sprake van landelijke kwaliteitseisen.

De werkwijze van het toezicht (gemeente verantwoordelijk; GGD voert uit) is vastgelegd in de Beleidsregels werkwijze toezichthouder kinderopvang en in toetsingskaders voor de dagopvang, de buitenschoolse opvang en de gastouderopvang. In die toetsingskaders zijn de genoemde kwaliteitsnormen zo concreet mogelijk meetbaar gemaakt. De werkwijze van de GGD-inspecteurs is op deze manier zoveel mogelijk uniform gemaakt. Op het systeem van decentraal toezicht volgens landelijk uniforme normen, wordt namens de minister landelijk (tweedelijns) toezicht gehouden door de Inspectie Werk en Inkomen.

6. Maak duidelijk aan ouders wat de voor- en nadelen van kinderopvang zijn zodat ouders een weloverwogen keuze kunnen maken. Dit vereist allereerst gedegen onderzoek in Nederland naar de effecten van kinderopvang op de ontwikkeling van kinderen om vervolgens breed verspreid advies te kunnen bieden aan ouders.

De kwaliteit van de Nederlandse kinderopvang acht ik van groot belang. Dit najaar verscheen een rapport van het Nederlands Consortium Kinderopvang (NCKO), waarin een lichte kwaliteitsdaling van de kinderopvang in Nederland werd geconstateerd. Ik neem deze resultaten serieus en heb opdracht gegeven tot een vervolgonderzoek naar de oorzaken van deze kwaliteitsdaling. Dit onderzoek zal in 2006 verschijnen. Tevens heb ik structureel € 5 miljoen extra beschikbaar gesteld voor verbetering van toezicht en kwaliteit van de kinderopvang.

Internationaal zijn overigens een aantal effectstudies gedaan, waaruit lijkt dat de effecten op de ontwikkeling sterk samenhangen met de kwaliteit van de geboden opvang.

Om ouders beter geïnformeerd hun keuze ten aanzien van kinderopvang te laten maken heb ik onlangs een subsidie verleend aan de BOinK (Belangenvereniging van ouders in de kinderopvang) voor de ontwikkeling van een kwaliteitskaart.

7. Maak kinderopvang goed betaalbaar voor alle ouders.

Voor lage inkomens is de opvang nu al zeer betaalbaar. Tot aan 130 procent minimumloon betaalt een gemiddeld gezin, van wie beide werkgevers meebetalen, per hele dag kinderopvang niet meer dan € 3,50. Dat is maximaal 35 eurocent per uur. Voor de allerlaagste inkomens is het 18 eurocent per uur. Wanneer beide werkgevers niet bijdragen, zijn de kosten nauwelijks hoger: de overheid compenseert structureel voor de lagere inkomens de ontbrekende werkgeversbijdragen. Tot aan 130 procent minimumloon zijn de kosten, wanneer beide werkgevers niet bijdragen, niet meer dan 45 eurocent per uur. Voor de allerlaagste inkomens is dat 24 eurocent per uur.

Vanaf 2006 komt er per jaar € 130 miljoen extra beschikbaar voor verhoging van de kinderopvangtoeslag. Deze komt met name de midden- en hogere inkomens (tot ruim 3 x modaal) ten goede.

8. Benadruk in beleidsplannen en campagnes niet alleen het belang van werken voor vrouwen, maar juist ook het belang van zorgen van mannen voor de ontwikkeling van de kinderen.

Van 2003 tot 2005 heeft de campagne Mannen in de Hoofdrol gelopen, die specifiek gericht was op het belang van zorgen door mannen. In dit kader zijn ondermeer een serie tv-programma's («Vaders») en tv-spots geproduceerd, «debattles» onder jongeren gehouden, een werkverdelingstool ontwikkeld (waarin de voordeligste verdeling van betaald werk tussen partners berekend kan worden) en in samenwerking met bijvoorbeeld Kidsweek en de KNVB aparte doelgroepen bereikt. Eind 2004 heeft de Tweede Kamer besloten dat dergelijke campagnes voorlopig geen vervolg behoeven.

9. Richt attitudeveranderende campagnes vooral op mannen en jongens.

Zie onder 8.

10. Stimuleer ouders die thuis willen blijven bij de kleine kinderen om betrokken te blijven bij de arbeidsmarkt en zorg dat hun (vak)kennis op peil kan blijven. Betrek hen regelmatig bij activiteiten van bijvoorbeeld het Centrum voor Werk en Inkomen (CWI), zodat de stap naar de arbeidsmarkt voor hen laagdrempelig blijft.

Betrokkenheid bij de arbeidsmarkt is van cruciaal belang voor de kans om opnieuw te kunnen intreden. Tegelijk blijkt het moeilijk deze betrokkenheid in de praktijk vorm te geven. Het vraagt om een actieve inzet van de uittreder voor het op peil houden van kwalificaties. Het is belangrijk te beseffen dat het vooral laagopgeleide vrouwen zijn die de banden met de arbeidsmarkt geheel verbreken als ze kinderen krijgen. Juist deze groep is, als ze opnieuw willen intreden, vaak moeilijk bemiddelbaar. Werkgevers kunnen desgewenst een rol spelen door de band met de (tijdelijke) uittreder in zekere mate te behouden. Maar bij een ruime arbeidsmarkt is er voor werkgevers weinig aanleiding om zich hiervoor in te spannen, zeker niet bij laagopgeleiden. Pogingen van de overheid in de afgelopen drie jaar om voor vrouwen die weer aan de slag willen, via uitvoering van convenantsafspraken tussen CWI's, gemeenten en werkgevers de instroom op betaald werk van deze groep te verhogen, vonden beperkt draagvlak. Vrouwen zonder uitkering die willen herintreden en zich bij het CWI melden, blijken overwegend slecht gekwalificeerd en moeilijk bemiddelbaar. Gemeenten hebben voor deze groep een reïntegratieverplichting, maar gemeenten concentreren zich vooralsnog op reïntegratie van uitkeringsgerechtigden.

Afsluitend wil ik nogmaals stellen dat dit kabinet de noodzaak van een betere taakverdeling in arbeid en zorg tussen partners geheel onderschrijft. Wel is de invloed van de overheid op de uiteindelijke vormgeving van deze taakverdeling beperkt: het gaat om keuzen die vrouwen en mannen zelf, gezamenlijk, maken. De overheid kan voor deze keuzes wel een zo optimaal mogelijke context creëren. De afgelopen jaren is deze context aanzienlijk verbeterd, ondermeer door invoering van de Wet aanpassing arbeidsduur, Wet arbeid en zorg, de Wet kinderopvang, en (in 2006) de levensloopregeling. De overige activiteiten van het kabinet op dit terrein, worden beschreven in de tussentijdse evaluatie van het Meerjaren beleidsplan emancipatie, die ik u heden separaat toezend.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
A. J. de Geus