

Vergaderjaar 2001–2002

27 061

Meerjarennota emancipatiebeleid

Nr. 17

BRIEF VAN DE STAATSSECRETARIS VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 23 november 2001

Hierbij zend ik u de antwoorden op de vragen van het lid Visser-van Doorn over de uitstroom van vrouwen uit topfuncties bij overheid en bedrijfsleven.

Het gaat hierbij om gegevens die ontleend zijn aan het door Research voor Beleid uitgevoerde onderzoek onder 25 leden van Opportunity in Bedrijf die samen circa 350 000 werknemers hebben.

Een genuanceerd beeld

De Balansmeter is bedoeld om de ontwikkelingen bij de leden van Opportunity te meten en is zeker niet representatief voor het gehele Nederlandse bedrijfsleven en de overheid. Ook de onderzoekers nuanceren de vergelijkbaarheid en de representativiteit.

De belangrijkste conclusie is dat het gezamenlijke resultaat van de instroom-, uitstroom- en doorstroomcijfers positief is voor de groei van het aandeel van vrouwen in hogere functies. De verhouding tussen mannen en vrouwen op hogere niveaus komt steeds meer in evenwicht. De onderzoekers concluderen dat de ontwikkelingen bij de onderzochte bedrijven gunstig zijn voor de M/V-verhouding binnen de organisaties. Het aandeel vrouwen in hogere functies is bij 70% van de deelnemers toegenomen ten opzichte van de vorige Balansmeter. Het aandeel vrouwen in hogere en topfuncties bedraagt bij de deelnemers aan het onderzoek inmiddels 18%.

Het beeld dat in de pers is uitvergroot, is dat de uitstroom van vrouwen uit hogere functies is gegroeid in vergelijking tot eerdere metingen. Dat klopt inderdaad voor 14 van de 22 organisaties. Deze gegroeide uitstroom wordt echter nog steeds gecompenseerd door de grotere instroom en interne doorstroming van vrouwen, aangezien het aandeel van vrouwen op de hogere niveaus bij de deelnemers over het geheel genomen is toegenomen. Interessant is verder ook dat het uitstroompercentage voor mannen bij deze organisaties nog altijd hoger is (13%) dan dat van

vrouwen (10%). Overigens betekent uitstroom niet automatisch uitval; het is heel goed mogelijk dat uitstromers (zowel de mannen als de vrouwen) naar een functie op een vergelijkbaar of hoger niveau zijn vertrokken, maar dan buiten de onderzochte organisatie.

Prognoses

De onderzoekers noemen de vooruitzichten redelijk gunstig, zij het met tempoverschil tussen de diverse sectoren. Vooral voor de overheidssector schetsen de onderzoekers een trage ontwikkeling. Dit laatste is opmerkelijk omdat het aandeel vrouwen bij de aan de Balansmeter deelnemende ministeries (totaal 9) nu boven het gemiddelde ligt (25%). De onderzoekers stellen dat de ontwikkelingen in deze sector langzaam gaan, omdat er in het algemeen relatief weinig instroom en uitstroom plaats vindt op de hogere niveaus.

De zwakte van dit soort prognoses zit in de aanname dat behalve de onderzochte ontwikkeling, alle andere ontwikkelingen en omstandigheden gelijk blijven. Er wordt dus op geen enkele manier rekening gehouden met bijvoorbeeld de gevolgen van de vergrijzing, stijgend opleidingsniveau of economische ontwikkelingen. Kortom, een zeer smalle basis voor verstrekkende uitspraken. Te verwachten valt immers dat toch in ieder geval de vergrijzing binnen redelijk afzienbare termijn zal leiden tot een grotere uitstroom van mannen, ook uit hogere functies. Het zou goed kunnen dat het aandeel van vrouwen in hogere functies hierdoor een flinke impuls krijgt.

Gevolgen voor het beleid

In het Meerjarenbeleidsplan emancipatie heeft het kabinet streefcijfers vastgelegd voor het aantal vrouwen in topfuncties bij de overheid en het bedrijfsleven. Het kabinet ziet in de uitkomsten van het onderzoek, mede omdat de uitkomsten positiever zijn dan op het eerste gezicht lijkt, geen aanleiding om deze cijfers bij te stellen noch de acties die moeten leiden tot meer vrouwen in de top.

De in het Meerjarenbeleidsplan emancipatie aangekondigde acties zijn volop in ontwikkeling. Het aangekondigde Ambassadeursnetwerk is inmiddels van start gegaan. De projecten in het kader van Equal, onder de noemer Doorbraak van het Glazen Plafond, zijn inmiddels ingediend bij het Agentschap Equal.

Ook op andere wijze investeert het kabinet in faciliteiten om werk en privé te kunnen combineren: de Wet arbeid en zorg, de Subsidieregeling Dagindeling, uitbreiding en verbetering van de kinderopvang, fiscale faciliteiten voor ouderschapsverlof en de Taakstellingen emancipatie van de verschillende ministeries.

Ook zal ieder departement ter uitvoering van het Meerjarenbeleidsplan een eigen plan van aanpak ontwikkelen om meer vrouwen door te laten stromen naar de top. Daarnaast heeft de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties tijdens het Algemeen Overleg van 31 oktober 2001 over de emancipatietaakstellingen toegezegd het personeelsbeleid van de departementen en de rijksoverheid in dit kader nog eens onder de loep te zullen nemen.

De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
A. E. Verstand-Bogaert