

# LEVENSLLOOP IN DE 21<sup>e</sup> EEUW (V/M)

*Verlag van een symposium*

*op 13 oktober 1999*

*in de Oude zaal van de Tweede Kamer*



## INHOUDSOPGAVE

Blz

- 3     **Voorwoord**  
Hanske Evenhuis-van Essen en drs Len Rempt-Halmmans de Jongh
- 5     **Levensloop in de 21e eeuw (v/m): introductie en discussiebijdrage**  
mr Carien Evenhuis
- 11    **Opening van het symposium**  
Jeltje van Nieuwenhoven, voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal
- 13    **Jongeren en hun keuzes: verwachtingen en opvattingen over hun toekomstige levensloop**  
dr Yolanda te Poel
- 19    **Diversiteit in levensloop: vrouwen als achterlopers of als pioniers?**  
mr Carien Evenhuis
- 25    **Belastingen en diversiteit in levenslopen**  
dr Joop Schippers
- 30    **Ter afsluiting**  
drs Louise Groenman
- 32    **Bijlage: Lijst van deelnemers**
- 34    **Colofon**

# VOORWOORD

De 20e eeuw was, vanuit emancipatie-oogpunt, een eeuw van uitersten.

Een eeuw met hoogtepunten. Zoals de invoering - na veel strijd - van het passief en actief vrouwenkiesrecht (1917 / 1922). De opheffing van de handelingsonbekwaamheid van de gehuwde vrouw (1956), vanaf de jaren '80 gevolgd door de gelijkstelling van mannen en vrouwen in het personen- en familierecht. De opkomst en bloei van de tweede emancipatiegolf vanaf de jaren zestig.

Dieptepunten waren er deze eeuw ook. De groeiende formele en feitelijke druk op uitsluiting, vanaf de jaren dertig, van gehuwde vrouwen van de betaalde arbeid en daarmee van economische zelfstandigheid, sociale zekerheid en pensioenopbouw. De schrijnende onderwijsachterstanden van vrouwen en hun feitelijke armoede. Het lange stilzwijgen over seksueel geweld, binnens- en buitenshuis, het seksueel misbruik van jonge kinderen.

Bij het afsluiten van deze eeuw kunnen we echter constateren dat zich wezenlijke veranderingen in de persoonlijke en maatschappelijke posities van vrouwen en mannen hebben voltrokken. De tweede emancipatiegolf heeft, zoals ook het Sociaal en Cultureel Planbureau erkent, een revolutie ontketend. Een revolutie die historisch genoemd mag worden en ook voor de 21e eeuw nog veel inspiratie te bieden heeft.

Met de tentoonstelling '**Beroep: Kamerlid (v)**' (1998)<sup>1</sup> wilden we laten zien waar de invoering van het vrouwenkiesrecht toe heeft geleid. In de Statenpassage van het Tweede Kamergebouw hing drie maanden lang een indrukwekkende portrettengalerij van alle vrouwen die sinds 1923 lid waren van de Tweede Kamer. Met uitgebreide biografieën van alle vrouwelijke parlementsleden in deze eeuw, en met geluidsopnamen van historische parlementaire discussies over de positie van vrouwen en mannen.

We wilden deze eeuw echter niet achter ons laten zonder binnen de kring van het parlement - waarvan wijzelf zoveel jaren deel uitmaakten - de blik naar de toekomst te richten. Het Kamerbreed Vrouwenoverleg (KVO) als forum voor informatie en informeel overleg over emancipatie-relevante ontwikkelingen en dossiers bestaat niet meer. Het belang van een dergelijk informeel forum in dit 'Huis' is echter niet verminderd. Met dit symposium wilden wij aansluiten bij de traditie van het KVO, maar dan wel in een modern jasje: een inspirerend, emancipatie-relevant thema voor discussie onder parlementaire 'portefeuille-houders', samen met een kleine kring van genodigden uit het kabinet en enkele maatschappelijke (emancipatie)-organisaties.

Wij kozen voor het thema 'Levensloop in de 21e eeuw (v/m)'. Hoe zien de jongere en jongste generaties vrouwen en mannen de combinatie van zorg en arbeid in hun eigen leven? Hoe beoordelen zij de grotere autonomie die met name vrouwen in de inrichting van hun leven realiseren? Welke elementen in deze voorbeelden willen zij overnemen? Wat betekent dat voor het huidige en toekomstige beleid? Waar liggen dilemma's die wij op dit moment nog onvoldoende herkennen? Welk toekomstpad wordt zichtbaar in wat nu wellicht nog onbeduidend struikgewas lijkt?

---

<sup>1</sup> Deze maakte deel uit van de Herdenking 100 jaar Nationale Tentoonstelling van Vrouwenarbeid 1898.

Het voorliggend symposium-verslag biedt een schat aan materiaal en analyse. De bevindingen in het verslag stemmen ons optimistisch over de richting waarin de autonome ontwikkelingen gaan. Er worden inspirerende voorbeelden gegeven van vernieuwende accenten in wetgeving en beleid. Het is nu aan de politiek en de maatschappelijke actoren om het pad voor de toekomst begaanbaar te maken. De eerste tekenen zijn gunstig: nu al (begin december 1999) hebben de grote fracties bij verschillende gelegenheden, zoals bij het debat rond arbeid en zorg, aandacht gevraagd voor het levensloop-perspectief.

Tot slot willen wij graag onze dank uitspreken voor de medewerking en ondersteuning die wij bij de organisatie van het symposium hebben ontvangen. Een bijzonder woord van erkentelijkheid richten we aan de Tweede Kamer, die, evenals bij de opening van de tentoonstelling, de ruimte en faciliteiten aanbood. De bewindspersonen van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties en van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, alsmede de gemeente Den Haag hebben in 1998 de tentoonstelling gefinancierd, maar daarmee ook indirect bijgedragen aan het realiseren van dit symposium. De sprekers hebben enthousiast, en trouwens ook belangeloos, hun inzichten met ons gedeeld. Tenslotte past grote dank aan de Joke Smit Stichting, die ook ditmaal veel van de organisatorische en financieel-technische lasten van onze schouders heeft genomen.

Hanske Evenhuis-van Essen <sup>2</sup>  
Drs Len Rempt-Halmmans de Jongh <sup>3</sup>

---

<sup>2</sup> Hanske Evenhuis-van Essen was van 1977 tot 1986 lid van de Tweede Kamer voor het CDA. Zij was de eerste voorzitter van het Kamerbreed Vrouwenoverleg (1981). Eerder vervulde zij vele bestuurlijke functies, onder meer als voorzitter van de Vereniging voor Vrouwenbelangen. Na haar Kamerlidmaatschap was zij lid van onder meer het bestuur van de Sociale Verzekeringsbank, de Adviescommissie Vreemdelingen en het Verzetsmuseum.

<sup>3</sup> Drs Len Rempt-Halmmans de Jongh was lid van de Tweede Kamer voor de VVD, van 1979 tot 1994. Zij bekleedde vele functies, waaronder die van voorzitter van de Nederlandse Vrouwenraad (1975-1979), lid van de Raad van Commissarissen AHOLD en van de Bestuursraad Open Universiteit. Momenteel is zij onder meer kroonlid van het Centraal Bestuur Arbeidsvoorziening, lid van de Commissie-Donner en voorzitter van de Stichting Macchiavelli.

# LEVENSLLOOP IN DE 21E EEUW (v/m)

*introdactie en discussiebijdrage*<sup>4</sup>

**mr Carien Evenhuis**<sup>5</sup>

Wie onbevooroordeeld naar de huidige generaties ouder wordende vrouwen kijkt ziet verrassende beelden. Ogen vrouwen van 40+, 50+ niet vaak vrolijker, opener, nieuwsgieriger, ondernemender en vrijer dan hun mannelijke leeftijdsgenoten? Zou dat, ondanks de dubbele belasting van veel vrouwen, vooral een prettig bij-product zijn van de voortschrijdende emancipatie? Of zijn moderne vrouwenlevens misschien wat meer 'bij de tijd', in de zin dat het willen of kunnen combineren van arbeid, zorg, vrije tijd en participatie een nieuwe levensstijl begint te worden? Een levensstijl die ook voor jongere generaties aantrekkelijker is dan de eenzijdige gerichtheid op één type hoofd-activiteit per levensfase zoals die nu nog voor veel mensen (vooral mannen) geldt?

## **Mannenlevens zijn voorspelbaar, vrouwenlevens zijn divers**

Doorsnee-vrouwenlevens zijn heel wat diverser (en dus ook minder voorspelbaar) dan doorsnee-mannenlevens. De samenleving legt betaald werkenden in de praktijk immers een standaard-levensloop op: volledige toewijding aan achtereenvolgens opleiding, een onafgebroken periode van voltijdswerk met zomogelijk (snelle) carrière, en na een periode van afbouw welverdiende rust in fatsoenlijke financiële omstandigheden. Die standaard-levensloop is verankerd in talloze expliciete en impliciete leeftijdsgrenzen. Er is niet alleen een 'dagindeling van de samenleving', maar ook een 'levensindeling'. Wie wil delen in de vele voordelen van dit standaard-model in termen van inkomen, carrière en sociale zekerheid zal zich aan deze 'levensindeling' moeten conformeren. De meeste mannen en ook de goed opgeleide, carrière-gerichte vrouwen doen dat dan ook.

De meerderheid van vrouwen echter volgt na de opleidings- en eerste werkperiode een diversiteit van levenslopen. Hoe dat komt is inmiddels overbekend: het nog steeds grote gebrek aan kinderopvang, betaalde zorgverlofregelingen en de moeite de kinderopvang met de partner te delen -als er al een partner is- dwingen veel vrouwen immers tot de keuze voor, in ieder geval tijdelijk, flex-werk en kleinere of grotere deeltijdbanen. Een 'keuze' die, als afwijking van de standaard-levensloop, veel negatieve consequenties meebrengt voor de loonontwikkeling, doorstroom- en carrière-kansen en pensioenopbouw in het latere leven. Het vormt dan ook een dominante factor in het voortduren van ongelijke arbeidsposities van vrouwen en mannen.

Het 'combinatiescenario' is er dan ook op gericht om met een veelheid van maatregelen de combinatie van arbeid en zorg, voor vrouwen mannen, beter te faciliteren: kinderopvang en zorgverlofregelingen, recht op deeltijdarbeid en flexibilisering van de 'dagindeling van de samenleving'. Met als beoogd effect, dat vrouwen en mannen, vanuit gelijke startposities, ook gelijkelijk deelnemen aan arbeid en zorg, en gelijke inkomens- en carrière-kansen krijgen. Daarmee verdwijnt de sekse-ongelijkheid in arbeid, inkomen en economische

---

<sup>4</sup> *Begin september 1999 verspreid onder degenen die zich hadden aangemeld voor het symposium.*

<sup>5</sup> *Carien Evenhuis is onder meer lid van de TECENA (Tijdelijke expertise-commissie emancipatie in het nieuwe adviesstelsel), voorzitter van het Landelijk Bureau Leeftijdscriminatie en bestuurslid van het Clara Wichmann-instituut. Eerder was zij lid van de Emancipatieraad (1981-1989) en voorzitter van de Commissie gelijke behandeling m/v (1989-1994). Zij is werkzaam als juriste, en leverde als extern deskundige een bijdrage aan de opstelling van een Proeve van Wet gelijke behandeling handicap en chronische ziekte.*

zelfstandigheid. Gesproken wordt al van een nieuwe 'standaard-levensloop': vrouwen en mannen werken, zo nodig tijdelijk, niet voltijds, maar driekwart, en combineren betaalde arbeid met zorg voor kinderen. Deze 'nieuwe standaard' wordt dan de basis voor wet- en regelgeving, voor inkomens- en carrière-opbouw, voor pensioen.

### **Impulsen voor meer variatie, diversiteit in levensloop**

De huidige standaard-levensloop is intussen om méér redenen dan alleen vanwege de combinatie van arbeid en zorg aan erosie onderhevig. De werk- en productiedruk worden steeds groter, zeker in deze tijd van (groot) gebrek aan arbeidskrachten. De carrière-druk eveneens: betaald werkenden worden in doorsnee geacht op 45-jarige leeftijd op hun top te functioneren. De noodzaak van permanente bijscholing, binnen en buiten het werk en in de toeleiding van werkzoekenden, is structureel en geldt voor alle leeftijden, jong en oud. De uittrede-leeftijd staat onder druk: oudere werkenden worden met allerlei extra maatregelen, desnoods met demotie, binnen de arbeid gehouden. Stress- en zelfs burnt-outverschijnselen komen steeds vaker voor, ook en juist onder jongeren. De druk op het geven van mantelzorg blijft onveranderd groot, ondanks de snel toenemende arbeidsparticipatie van vrouwen en de daarom afnemende capaciteit voor mantelzorg.

Sterk carrière-gerichte vrouwen en mannen zullen met behulp van kinderopvang en hoge inkomens hun weg wel vinden. Vrouwen die niet per se al op jonge leeftijd een carrière nastreven, en ook een groeiende groep jongere werkenden zetten echter vraagtekens bij het overvolle bestaan dat de standaard-levensloop hen oplegt, ook en juist op jongere leeftijd. Zij vinden het steeds minder vanzelfsprekend om voortdurend klem te zitten in de rat-race van werk, permanente bijscholing, veel overwerk, druk op snelle carrière en financiële planning. De zorg voor kinderen is één maar zeker niet de enige factor die het leven drukker maakt. Uit onderzoek naar oorzaken van arbeidsongeschiktheid blijkt zelfs dat knelpunten in de combinatie van arbeid en zorg slechts een geringe rol spelen.

### **Moderniseringstendenzen, zeker bij jongeren**

De nieuwe trend lijkt te zijn dat mensen een groeiende behoefte hebben om meer 'in de breedte' te leven: meer tijd en energie voor relatievorming, -behoud en zonodig -beëindiging, meer aandacht voor de kwaliteit van het werk en collegiale samenwerking, meer tijd voor kinderen, vrienden en familie, meer ruimte voor vrije tijdsbesteding en persoonlijke ontwikkeling. Kortom: meer aandacht voor de kwaliteit van leven en werk.

Die trend lijkt te worden bevestigd bij jongere generaties. De meeste jongeren hechten zeer aan hun autonomie: zelf kiezen, zelf besluiten welke activiteiten in welke levenssferen zij op welk moment met elkaar willen combineren. Ze lijken daarbij een minder strikte scheiding aan te brengen tussen betaald werk en vrije tijd (inclusief zorg): als zij maar doen wat zijzelf op dat moment in hun leven belangrijk vinden om te doen. Zelf-reflectie, nadenken over wat men van zijn of haar keuze verwacht, evalueren of de verwachtingen wel voldoende zijn gerealiseerd zijn feitelijk vanzelfsprekende elementen in de leefstijl van veel jongeren, vormen zelfs een onderdeel van hun identiteit. Hun levensopzet is meer een keuze-biografie dan een standaard-biografie.

Deze 'schets' van jongere generaties doet sterk denken aan inzet en gedrag van hoogopgeleide jongeren in de jaren zeventig. Het verschil met toen is vooral, dat er nu een behoorlijke massaliteit is ontstaan: het is gemeengoed geworden bij verreweg de meerderheid van de jongeren. De opvattingen zijn bovendien nauwelijks gender-specifiek, worden gedeeld door zowel jonge mannen als jonge vrouwen. Jonge vrouwen nemen de combina-

tie van arbeid en zorg voor kleine kinderen overigens wel serieuzer dan jonge mannen. Mannen hebben de neiging te denken dat het te zijner tijd allemaal wel goed zal komen, jonge vrouwen realiseren zich, zeker naarmate het krijgen van kinderen actueler wordt, meer voor welke keuze-mogelijkheden zij (en hun partners) komen te staan.

De 'moderne' opvattingen bij jongeren zijn intussen wel klasse-specifiek, en ook etnisch-specifiek. Jonge allochtonen zijn meer standaard-biografisch ingesteld. De moderniseringstendenzen die intussen ook bij deze groep zichtbaar worden lijken overigens ook gender-specifiek te zijn: allochtone jongens lijken meer gevaar te lopen 'moderniseringsverliezers' te worden dan allochtone meisjes.

### **Vrouwen als pioniers**

In de zich ontwikkelende trend naar meer keuzes, en daarmee meer diversiteit in levensloop kunnen vrouwen (van alle leeftijden) in zekere zin als pioniers worden beschouwd. Als betrekkelijke nieuwkomers op de arbeidsmarkt zitten ze nog niet zo vast aan de gevestigde arbeidspatronen en arbeidsverhoudingen. Zij kunnen zich vrijer voelen om alternatieven te zoeken, de grenzen van de opgelegde standaarden exploreren. Vrouwen staan volgens de analyses bijvoorbeeld kritischer tegenover de zogenaamde voordelen van het hebben van topposities: voor het hebben en houden van macht betaal je vaak een (te) hoge persoonlijke prijs. De netwerken die je daarvoor moet onderhouden lijken vaak 'vervangende gezelligheid' die veel vrouwen, en trouwens ook steeds meer mannen eigenlijk liever met kinderen en echte vrienden delen.

In hun verkenning ontmoeten vrouwen echter nogal wat knelpunten. Soms delen zij die met jongere generaties - ook nieuwkomers -, maar vaak ook zijn het knelpunten die voortvloeien uit de vele impliciete of expliciete maximum-leeftijdsgrenzen. Ze merken bijvoorbeeld aan den lijve dat de betere banen na je 40e en zeker na je 50e jaar, zelfs in een krappe arbeidsmarkt, niet voor het opscheppen liggen. Dat carrière-uitstel, eveneens vanwege informele leeftijdsgrenzen, vrijwel niet mogelijk is. Dat langerdurende loopbaanonderbreking in verband met studie of persoonlijke ontwikkeling om dezelfde reden niet op prijs wordt gesteld, ook al levert dat betere beroepskwalificaties en een groter motivatie op. Ze merken dat 'eenmaal flex- of deeltijdwerk' vaak een 'levenlang flex- en deeltijdwerk' betekent omdat vaste aanstellingen of urenuitbreiding op latere leeftijd schaarse goederen zijn. Dat het geven van meer prioriteit aan kwaliteit van het werk, ondanks alle kreten van management-goeroe's, in de praktijk (nog) lang niet loont.

De knelpunten die huidige generaties vrouwen bij de ontwikkeling van andere levensloopmodellen tegenkomen, op jongere en ook op latere leeftijd, zijn dan ook niet zozeer vrouwenproblemen, maar veeleer structurele problemen in een al te strakke uniformiteit en vaste leeftijdsgrenzen in de 'levensindeling in de samenleving'.

### **Ontwikkelingen in maatschappij en beleid**

Overheidsbeleid en sociale partners zetten voorzichtig de lijn in van meer individuele keuzevrijheid in de verschillende combinatie-mogelijkheden op de assen van arbeid en zorg, arbeid en opleiding, en arbeid en vrije tijd.

Zo leggen sociale partners steeds meer nadruk op arbeidsvoorwaarden á la carte, op het creëren van niet alleen zorgverlofregelingen maar ook kortdurende loopbaanonderbreking om 'op te frissen'. Ook vanuit bedrijfs-economisch oogpunt is dat trouwens een verantwoorde ontwikkeling: het bedrijfsleven heeft veel te winnen bij een levensloop die niet resulteert in vooral ongemotiveerde oudere werkenden die na een overvol bestaan liever

uittreden, maar juist in gemotiveerde, energieke, nieuwsgierige en psychisch gezonde mensen die ook op latere leeftijd willen blijven werken.

De recente nota van Staatssecretaris Verstand (SZW) 'Op weg naar een nieuw evenwicht tussen arbeid en zorg' geeft uitdrukkelijk blijk van het besef dat voor een echte modernisering van de arbeidsverhoudingen meer nodig is dan alleen betere combinatiemogelijkheden van arbeid en zorg voor anderen. De voorgestelde maatregelen voor verlofregelingen en (fiscaal) verlofsparen zullen bijvoorbeeld ook voor loopbaanonderbreking kunnen worden gebruikt. De voorwaarden waaronder men van deze regelingen gebruik kan maken zijn echte weer zodanig dat in de praktijk alleen (kleine) groepen van goed-opgeleide, goed-verdienende jongeren kunnen profiteren.

'Voorzichtigheid' jegens moderniseringstendenzen lijkt dan ook nog steeds het toverwoord. De nieuwe maatregelen lijken meer op 'noodverbanden' waarbij economisch-financiële en bedrijfsbelangen het zwaarste mogen wegen, dan op een structureel inspelen op zich steeds duidelijker ontwikkelende preferenties. Vermoedelijk juist daardoor blijven de effecten van deze goed-bedoelde maatregelen in de marge hangen, en dringen ze niet door tot de mainstream. De wachtlijsten voor kinderopvang blijven lang. De arbeidsparticipatie van vrouwen neemt wel toe maar vooral in deeltijd- en flexibele arbeid. Van mogelijkheden van loopbaanonderbreking wordt nauwelijks gebruik gemaakt. Deeltijdwerk door mannen is voor Europese begrippen weliswaar hoog, maar in absolute aantallen nog heel laag. Werk- en vooral carrière-druk voor de categorie 25-40 jaar nemen eerder toe dan af. De instroom van jongeren in de WAO stijgt. De arbeidsparticipatie onder ouderen stijgt ietwat, maar vooralsnog alleen omdat hun vervroegde uittrede-mogelijkheden zijn beperkt. Arbeidskansen voor werkloze 50+-ers zijn zeer gering.

### **Enkele actuele dossiers nader onder de loep genomen**

Analyses mogen mooi zijn, de 'proof of the pudding' zit mede in de actuele wets- en beleidsdossiers waar kabinet en parlement over discussiëren.

Hier een volgt een korte aanduiding van een drietal beleidsvragen die direct met de 'levensindeling in de samenleving' te maken hebben.

- *sectoren die onvoldoende zijn ingesteld op 'levenlang werkende vrouwen'*

De gezondheidszorg, een sector waar veel vrouwen werken en met een hoge arbeidsvraag, is desondanks een goed voorbeeld van een sector die nog lang niet is ingesteld op vrouwen die daar hun leven lang werkzaam zijn. Relatief lage lonen, slechte arbeidscontracten (alfa-hulpen!), geringe doorstroommogelijkheden (zeker na een periode van flexwerk of deeltijd) en arbeidsomstandigheden die nog lijken te dateren uit de tijd dat vrouwen daar alleen in hun jonge, fysiek krachtigste jaren werkten. Die situatie leidt tot een hoog ziekteverzuim, en ook tot extra uitstroom van 40+-vrouwen die tot dan toe het betaald werken, ondanks gebrekkige zorgfaciliteiten, toch wilden volhouden.

VWS heeft inmiddels geld uitgetrokken voor modernisering van de werksituatie in de gezondheidszorg. Uitbreiding van kinderopvangmogelijkheden staat daarbij hoog op de agenda: daarmee kun je immers de uitstroom van jongere werknemers met zorgtaken verminderen. Je bereikt dan echter maar een deel van het arbeidspotentieel. Voor de anderen - mensen die geen jonge kinderen (meer) hebben - zijn andere maatregelen veel belangrijker: verbetering van de positie van de vaak oudere alfa-hulpen, vergroting van doorstroommogelijkheden - ook en juist op oudere leeftijd -, verbetering van de arbeidsomstandigheden. Met dergelijke maatregelen trek je 40+-ers aan, respectievelijk verminder je hún uitstroom.



Ter vergelijking: in mannensectoren als de bouw en de industrie heeft al in de jaren zeventig - juist vanwege de hoge uitstroom- en WAO-cijfers - een krachtige modernisering van met name de arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden plaatsgevonden. Dat kost geld. Maar vernietiging van menselijk kapitaal en WAO-uitkeringen zijn ook duur.

- *spaarsystemen: verlofsparen en pensioenparaplu*

Een grotere variatie, diversiteit in arbeidslevensloop vermindert de voorspelbaarheid van individuele levenslopen. Er is afwisseling in arbeidsduur en dus in arbeidsinkomen. Ook het carrière-verloop en daarmee de stijging van arbeidsinkomen met de leeftijd verloopt grilliger en minder in een rechte lijn omhoog. Een willekeurig levensjaar wordt - in termen van arbeidsduur en jaarinkomen - minder dan tot nu toe indicatief voor alle andere jaren. De financiële balans van de feitelijk gerealiseerde pensioenopbouw resp. de opgenomen verloffaciliteiten (extra zorgverlof, loopbaanonderbreking) zal nog minder dan tot nu toe al voor op voorhand kunnen worden gemaakt, maar zal eigenlijk pas kunnen blijken als men tegen de uitrede-leeftijd aanloopt.

De nieuwe voorstellen voor spaarsystemen, zoals in het kader van het Belastingplan 21e eeuw, de pensioenparaplu en het verlofsparen, gaan echter precies in de omgekeerde richting. De huidige mogelijkheden om, fiscaal gefacilieerd, te anticiperen op toekomstige pensioengaten in verband met arbeid en zorg respectievelijk opgelopen pensioengaten op latere leeftijd op te vullen worden beperkt: de aftrekbare pensioenpremie wordt jaarlijks gemaximeerd, op basis van het feitelijke jaarinkomen. Het fiscaal verlofsparen, zoals voorgesteld in genoemde nota 'Naar een nieuw evenwicht tussen arbeid en zorg', levert vooralsnog alleen verlofmogelijkheden voor de toekomst op. Dat is vanuit spaar- en opbouwssystemen weliswaar logisch, maar de uitkomst is voor het beoogde doel niet effectief. Jongeren zitten bijvoorbeeld vooral (nog) in de lagere inkomenscategorieën. Ze kunnen dan ook nauwelijks 'verlofsparen' of gebruik maken van de jaarlijkse extra ruimte voor pensioenopbouw, zeker niet bij normale hypotheek- en gezinslasten. Als ze eindelijk genoeg hebben gespaard voor een substantieel verlof, zo tegen hun 40e of 45e jaar, zitten hun kinderen vermoedelijk al ruim in het middelbaar onderwijs. Wat laat voor het opnemen van extra ouderschapsverlof. Zij zijn veeleer gebaat bij mogelijkheden voor 'achteraf compenseren'.

Een vraag apart is nog, wat extra fiscaal spaarverlof van 10% van het jaarlijks inkomen - een ingrijpende maatregel - betekent voor de al voorgestelde opties in het Belastingplan 21e eeuw en in de pensioenvoorstellen. Actualisering van de reeds uitgevoerde Emancipatie-effectrapportages (EER's) hierop is geen overbodige luxe.

- *Wettelijk verbod leeftijdsdiscriminatie en leeftijdsbewust personeelsbeleid*

Najaar 1999 dient Staatssecretaris Verstand een herzien Wetsvoorstel leeftijdsdiscriminatie bij de arbeid <sup>6</sup> in. De reikwijdte van de wet wordt uitgebreid van alleen werving en selectie naar ook scholing en promotie. Eerste doel van het wetsvoorstel is, de arbeidsmarktpositie van oudere werkzoekenden te verbeteren. Hun arbeidsproductiviteit is met de huidige enorme arbeidsvraag immers hard nodig en moet, znodig met extra maatregelen, behouden blijven.

Noch bij het aanvankelijke wetsvoorstel of de informatie over de herziening daarvan, noch in het leeftijdsbewust personeelsbeleid is het verband met de 'levensindeling in de samenleving' aan de orde gekomen. Toch zijn er vragen te over. Een greep daaruit.

Welke betekenis, in positieve of in negatieve zin, kan en wil het wetsvoorstel hebben voor

---

<sup>6</sup> *Inmiddels ingediend op 9 november 1999. Kamerstukken II, 1999-2000, 26880, nr. 1-3.*

andere leeftijdscategorieën (v/m) dan alleen oudere werkzoekenden? Is de wet in z'n uiteindelijke vormgeving ook effectief voor (gedeeltelijke) herintreders? Hebben wensen voor carrière-uitstel (bevordering op latere leeftijd) met deze wet meer of juist minder kans van slagen? Bestaat er ruimte voor begunstigende maatregelen die direct aangrijpen op de knelpunten (v/m) die 40+- en 50+-ers (v/m) ondervinden? Is er, vanuit het perspectief van meer diversiteit in levensloop, wellicht aanleiding de reikwijdte van de wet nog verder uit te breiden, tot bijvoorbeeld alle arbeidsvoorwaarden? Op die manier zou bijvoorbeeld gegarandeerd worden dat wensen tot urenvermindering of -uitbreiding of tot loopbaanonderbreking niet direct of indirect aan leeftijdsgrenzen worden gebonden. Op welke manier kan leeftijdsbewust personeelsbeleid ook 'preventief' worden ingezet voor de oplossing van knelpunten die jongere leeftijdscategorieën al bij formele of informele leeftijdsgrenzen ondervinden? Zijn daarin al 'good practices' opgedaan, in Nederland of andere landen? Kan verder onderzoek hiernaar worden gestimuleerd?

### **Tot slot: dreigt een nieuwe, gender-gerelateerde tweedeling in arbeidslevensloop?**

Regelgeving en beleidsmaatregelen, zoals onder meer hiervoor genoemd, die onvoldoende inspelen op de groeiende individuele variatie, diversiteit in levensloop zouden gemakkelijk tot een nieuwe tweedeling kunnen leiden.

Eenzijds degenen die in het begin van hun arbeidsloopbaan (nog) te weinig verdienen om reëel verlof te kunnen sparen voor het moment dat zij dat, doorgaans vanaf hun 25e jaar maar soms al eerder, inderdaad nodig hebben. De (over)belasting door combinatie van arbeid en zorg belemmert hen dan om, op die voor hun carrière cruciale leeftijd, voldoende te kunnen blijven investeren in hun arbeidsloopbaan. Met als resultaat een blijvende achterstand, in beloning, pensioenopbouw en latere carrière-perspectieven.

Anderzijds degenen met ambitie in het werk, die eventuele zorg voor kinderen 'uitbesteden' of aan de partner overdragen. Zij kunnen na hun 40e jaar voldoende verlof hebben opgespaard, in dagen en in geld, om er dan vaker en langere tijd een periode 'uit te kunnen'.

Zal de eerste groep niet vooral uit laag opgeleide vrouwen bestaan die toch al weinig loopbaan-perspectieven hadden? En de tweede groep vooral uit mannen alsmede de groep van goed opgeleide, ambitieuze vrouwen?

# OPENING

## Jeltje van Nieuwenhoven <sup>7</sup>

In de Oude Zaal van de Tweede Kamer is het thema vandaag de levensloop van mensen, vooral gezien vanuit de invalshoek van hun arbeidsloopbaan. Hoe sturen keuzes in het persoonlijk leven de arbeidsloopbaan? en hoe stuurt het daaruit voortvloeiende arbeidsverloop op zijn beurt het persoonlijk leven weer?

Het is niet de eerste keer dat over dat onderwerp gesproken wordt in deze zaal. Nog geen honderd jaar geleden, klonken tussen deze zelfde muren de volgende woorden:

*“Tegenover de vrouwelijke ambtenaar neemt de Regeering eenen bijzondere positie in. Treedt zij in het huwelijk dan wordt in de verhouding van de ambtenares tegenover de overheid eene verandering gebracht, waarmede deze rekening moet houden; door haar in dienst te houden stelt de overheid zich in zekeren zin tusschen man en vrouw.*

*Waar het de taak van de laatste is haar huis en kinderen te verzorgen, moet aan de overheid niet kunnen worden verweten, dat zij bij het vervullen van ambten zich bedient van die vrouwen die het huisgezin meenen te mogen opofferen aan den ambtelijke dienst.”*

Zo sprak de geachte afgevaardigde De Savornin Lohman (CHU) in 1910 bij de behandeling van het wetsvoorstel tot wijziging van de Arbeidswet die ertoe zou moeten leiden dat het gehuwde ambtenaressen verboden werd te werken <sup>8</sup>.

Een aantal jaren daarvoor (dit jaar overigens precies honderd jaar geleden) in 1899, was een arbeidstelling gehouden waaruit bleek dat 544 gehuwde vrouwen werkzaam waren bij het openbaar onderwijs, 126 bij het bijzonder onderwijs, 38 bij de postdiensten, 35 bij de telefonie en 2 bij de telegrafie <sup>9</sup>.

Wat is er dan in een kleine eeuw ontzettend veel veranderd! Vorige week opende ik samen met de Voorzitter van de Eerste Kamer in deze zelfde zaal de Mobiliteitsbank Rijksoverheid. De mobiliteitsbank beoogt arbeidsmobiliteit te bevorderen van de rijksambtenaren, mannen en vrouwen, gehuwd of ongehuwd. Arbeidsmobiliteit moet bevorderd worden omdat het de arbeidsvraagstuk verhoogt, en opdat de deskundigheid en ervaring van al die mannen en vrouwen verbreed worden en behouden blijven voor het Rijk.

Vandaag is de levensloop van de 21e-eeuw aan de orde. De maatschappelijke ontwikkelingen wijzen er op dat veel 21e-eeuwers arbeid niet meer als de hoofdinvulling van elke dag willen zien. Het combineren van werk met andere tijdrovende zaken - jarenlang ervaren als een probleem dat vooral vrouwen betrof omdat zij werk wilden combineren met de zorg voor een gezin - lijkt een life-style te zijn geworden. Ik zie dat om mij heen: zeker de jongere generatie denkt in meer dimensies dan werk en gezinsleven. In toene-

---

<sup>7</sup> Jeltje van Nieuwenhoven is sinds 1981 - met een korte onderbreking - lid van de Tweede Kamer voor de PvdA. Sinds 20 mei 1998 is zij de eerste vrouwelijke voorzitter van de Tweede Kamer.

<sup>8</sup> Voorlopig Verslag. Handelingen 1910-1991 – II. Bijlagen no 54, vastgesteld 19 oktober 1910, p. 3.

<sup>9</sup> Arbeidstelling 1899, geciteerd door E.C. van Dorp in haar preadvies over de maatschappelijke betekenis van arbeid der gehuwde vrouwen.

mende mate nemen mensen verlos op of zeggen zelfs hun baan op. Soms om te kunnen zorgen voor hun gezin, maar ook vaak om bijvoorbeeld een reis te maken en de cultuur en leefwijze van een andere samenleving te ervaren, of om te investeren in hun spirituele ontwikkeling door een tijd te verblijven bij iemand die hen bijzonder inspireert.

Het is moeilijk te zeggen of de ontwikkeling om naast en deels in plaats van werk andere belangrijke dingen te kunnen doen, een ontwikkeling is die we ons nu kunnen permitteren omdat het economisch zo goed gaat, omdat arbeid financieel voldoende oplevert om een stukje in te leveren ten gunste van andere dingen. Misschien is het een inzicht dat blijvend zal zijn: inzicht in het feit dat er méér is in het leven, méér dan alleen gezin en werk. Hoe het ook zij, voorlopig lijkt deze ontwikkeling de levensloop van de 21<sup>e</sup>-eeuwer te beïnvloeden. Het is mooi te constateren dat de vrouwen daarmee van probleem tot pionier geworden zijn. Daarmee is eindelijk de moeizame strijd voor meer ruimte voor andere belangrijke zaken naast werk verbreed.

Een enkele inhoudelijke opmerking. De voorbereidende discussiebijdrage voor dit symposium besluit met een waarschuwing voor een dreigende tweedeling in het arbeidsverloop. Enerzijds degenen die in verband met lage arbeidsinkomsten in feite aangewezen blijven op de huidige rol- en taakverdeling. Anderzijds degenen die een volledige carrière prefereren: zij zien van kinderen af of dragen de zorg over aan partner of kinderopvang. Een koppeling echter tussen kinderloosheid en sterk carrière-gericht zijn doet naar mijn mening geen recht aan al die vrouwen die om welke reden dan ook geen gezin hebben: omdat kinderen krijgen voor hen geen keuze-mogelijkheid was, of omdat zij een andere drijfveer hebben in hun leven dan werk of kinderen. Laten we nu niet opnieuw de fout maken dat vrouwen eigenlijk allemaal kinderen willen, tenzij ze zich verliezen in hun werk.

Ik kan het niet laten tot slot nog een Tweede Kamerlid te citeren, de katholieke Arts in 1902:

*“Een getrouwde vrouw die werkt is geen vrouw meer, omdat zij dan niet meer het verborgen, beschermde zedige leven, omgeven van de zachte, heilige indrukken van het familieleven leidt, wat alles zoowel voor het welzijn der vrouw, als voor het welzijn van het gezin zoo heilzaam is.”*

Als ik dan de wetsvoorstellen bekijk die nu aanhangig zijn in de Tweede Kamer om de mogelijkheid van arbeid en zorg te kunnen combineren, dat mag je een omslag in denken vaststellen van 180 graden in nog geen honderd jaar. Dames en heren voorvechters van de emancipatie, zonder te zeggen dat we er nu zijn, mogen we op dit resultaat toch wel een beetje trots zijn!

# JONGEREN EN HUN KEUZES: VERWACHTINGEN EN OPVATTINGEN OVER HUN TOEKOMSTIGE LEVENSLLOOP

Dr Yolanda te Poel<sup>10</sup>

## Inleiding

Hedendaagse jongeren groeien op in een maatschappij waarin zowel een werkethiek, een zorgethiek als een vrijetijds- of consumptie-ethiek belangrijke invloed hebben op het handelen van mensen. Een van de ontwikkelingsopgaven die aan hen gesteld worden, is dat zij tussen deze drie een evenwicht weten te vinden. Zij worden daarbij geconfronteerd met eerder ongekende keuzemogelijkheden op het gebied van opleidingen, arbeid, partnerkeuzes, werk-gezinsmodellen en consumptiemogelijkheden. De keuzemogelijkheden maken hun leven echter niet alleen maar gemakkelijker. Ook het risico is toegenomen dat verkéerde keuzen gemaakt worden. Om de juiste keuzen te kunnen maken, moeten zij de blik op de toekomst gericht houden. Niet alleen moeten jongeren zorgen dat ze voldoende gekwalificeerd de arbeidsmarkt betreden. Maar vooral ook moeten ze leren om na te denken over en te anticiperen op hun arbeidsloopbaan, hun zorg- en vrijetijdsloopbaan te voorzien en eventueel de dynamiek tussen deze zaken in te schatten.

In hoeverre doen jongeren en jong-volwassenen dat? Zijn zij tijdens hun jeugdperiode, die voor velen verlengd wordt tot hun 27e levensjaar, bereid en in staat reflexief op arbeid, zorg en vrijetijd te anticiperen? Hoe gaan ze om met keuzemogelijkheden en ook beperkingen? In hoeverre verlaten ze de gebaande wegen van de standaardbiografie: jongens zijn kostwinner en meisjes verlaten de arbeidsmarkt bij de komst van een kind. En onder welke voorwaarden doen ze dat?

In vogelvlucht presenteer ik u hier een paar gegevens uit een longitudinale studie naar de toekomstvisies van jongeren en jong-volwassenen en de keuzen die zij maken inzake arbeid, zorg en vrije tijd.

## Opzet van ons longitudinaal onderzoek

Over een periode van 10 jaar werden 120 jongeren (54 jongens en 56 meisjes uit verschillende sociaal-economische milieus) 4 maal geïnterviewd, in 1988, 1989, 1990 en 1997. Bij het eerste interview zaten zij in de laatste klas van het voortgezet onderwijs, variërend van vbo tot vwo. Zij waren toen 15-18 jaar oud. Door middel van uitgebreide kwalitatieve diepte-interviews werden veranderingen in hun visies en keuzen op het gebied van onderwijs, werk, seksualiteit, relaties en zorg-werk-combinaties vastgelegd. Bij het laatste interview in 1997 waren zij tussen de 24 en 27 jaar oud. Wij hebben toen 85 jongeren geïnterviewd, 36 jonge mannen en 47 jonge vrouwen.

Het onderzoek beoogde niet om generaliseerbare gegevens over *de* Nederlandse jeugd te genereren. Wij maakten gebruik van theoretical sampling, dat wil zeggen: alle groepen die wij van belang achtten (jongeren met verschillende opleidingsachtergronden en uit verschillende sociaal-economische milieus) dienden voldoende vertegenwoordigd te zijn. De gegevens hebben vooral betrouwbare diepte-inzichten opgeleverd over de verschuivingen die zich voordeden in de keuzes betreffende de verhouding tussen arbeid en zorg.

---

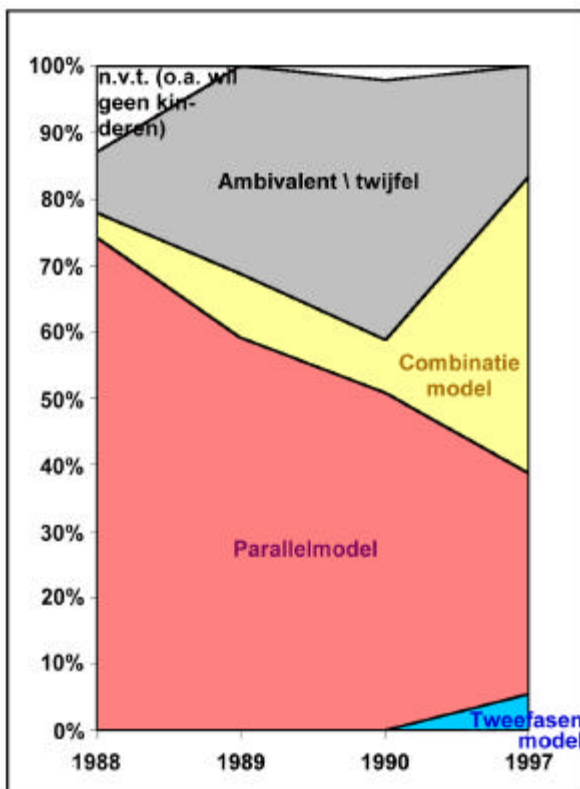
<sup>10</sup> Dr Y. te Poel is verbonden aan de Universiteit van Leiden, sectie Jongerenstudies en Jeugdbeleid, en doet onder meer onderzoek naar toekomstbeelden van jongeren. Zij is co-auteur van het boek 'Jongeren en hun keuzes' (1998).

## Van tweefasenmodel naar combinatiemodel

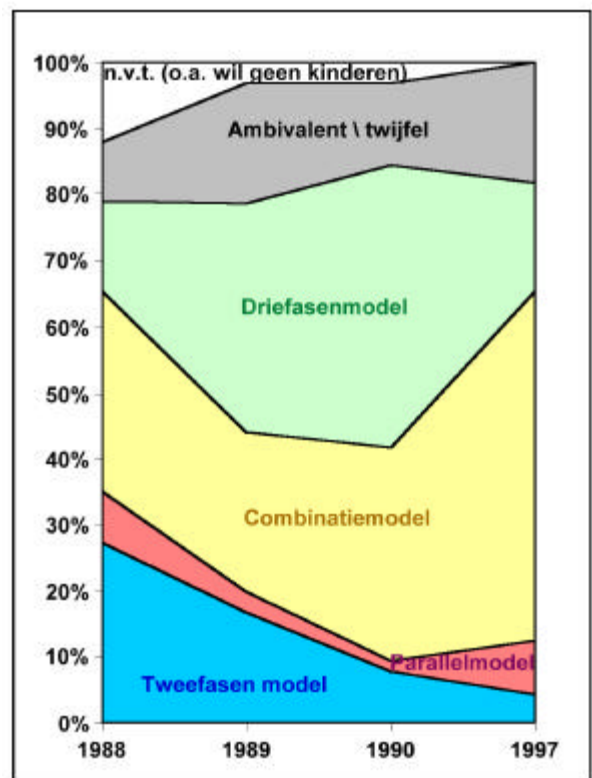
In wetenschappelijke literatuur en ook in media wordt er telkenmale gewag van gemaakt dat de stormachtige ontwikkelingen op de arbeidsmarkt jongeren nauwelijks lijken te interesseren. Toch betekent dit niet dat zij helemaal niet met hun toekomst bezig zijn. Neem nu Heleen uit ons onderzoek.

*Heleen (25 jaar oud) is hoofd van de administratie van een theatergroep. Als het maar even kan wil ze blijven werken als ze kinderen krijgt. Vooral omdat ze heeft gehoord dat het moeilijk is om weer een goede arbeidsplaats te krijgen als ze later haar beroep weer op wil nemen. Anderzijds zou ze ook zelf voor haar kinderen willen zorgen. Een paar jaar geen vaste baan lijkt haar zo gek nog niet. Maar ze zou zich ook niet alleen aan de verzorging van kinderen willen wijden. Na enige jaren zijn die toch het huis weer uit, en wat moet je dan als moeder? Haar partner zou beslist deel moeten nemen aan de zorgtaken. De kinderen zouden immers van hen beiden zijn. Verder zou ze willen dat hun kinderen een aantal dagen per week een kinderdagverblijf zouden bezoeken, niet alleen voor zichzelf maar ook omdat ze het belangrijk vindt dat kinderen goed met andere kinderen leren om te gaan. Maar niet alle dagen. Een betaalde oppas aan huis, of haar moeder of schoonmoeder zouden een paar dagen bij moeten springen.*

Het verhaal van Heleen - en zij is beslist niet de enige uit het onderzoek die op deze wijze reflecteert en anticipeert -, laat zien dat er een groep jonge mensen is, die voor- en nadelen van mogelijke keuzen in de levensloop afwegen.



Figuur 1: Verschuivingen in het combinatiemodel gezin-arbeid bij meisjes, 1988-1997



Figuur 2: Verschuivingen in het combinatiemodel gezin-arbeid bij jongens, 1988-1997

Hoewel er in het onderzoek ook jongeren zijn die niet zo uitgebreid op alle elementen van hun toekomst reflecteren - op arbeid, verzorging van kinderen, vrije tijd, ontplooiing en wat te doen met de periode na de kinderen - is er wel een duidelijke verschuiving te zien van meer traditionele naar moderne levensloopkeuzen.

Onder **meisjes (figuur 1)** zien we bijvoorbeeld een tamelijk grote toename van de keuze om arbeid en zorgtaken te combineren (**combinatiemodel**): maakte in 1988 nog minder dan een kwart van de toenmalige 15-18 jarigen deze keuze, in 1997 koos iets meer dan de helft van de inmiddels bijna 10 jaar oudere groep voor een combinatiemodel.

Deze toename is niet alleen zichtbaar bij meisjes uit hogere en midden-milieus maar ook uit de lagere. Wel is het zo dat de *invulling* van de combinatie van zorg en werk verschillend is voor de verschillende milieus. Naarmate meisjes hoger opgeleid zijn, zien zij zowel zichzelf als hun partner in deeltijd werken. Lager opgeleide meisjes opteren voor een toekomst waarbij hun man een volledige en zij zelf 0,5 arbeidsplaats of zelfs minder bezetten.

Ook het percentage meisjes dat zorgtaken en kinderen wil combineren met een volledige arbeidsbaan (**parallelmodel**) stijgt, zij het in mindere mate. Belangrijk is dat de geïnterviewde meisjes die dit model ambiëren, op een goede kinderopvang anticiperen en op de bereidheid van de partner om zorgtaken op zich te nemen. Zij zijn daar zeer offensief in: *Als hij wil kan hij huisman worden en voor de kinderen zorgen. Maar dat moet ie niet van mij verlangen, want dan kan hij vertrekken.*

Het **traditionele tweefasenmodel** (werken tot de kinderen komen en daarna niet meer) wordt, evenals het driefasenmodel (werken, thuis zijn zolang de kinderen de basisschool bezoeken en daarna weer gaan werken), minder populair onder meisjes naarmate zij ouder worden. Maar duidelijk wordt uit de interviews dat er een groep voornamelijk laag opgeleide meisjes is die - óók na afweging van de alternatieven - toch echt kiest voor deze oplossing.

Ook onder **jongens** - en dat is opmerkelijker - wordt de populariteit van het combinatiemodel steeds groter. (**Figuur 2**). Neem nu Wim.

*Wim studeert elektrotechniek aan de universiteit. Hij zou wel parttime willen werken, of eventueel voor een periode helemaal willen stoppen met werken. 'Dat hangt ervan af hoe interessant mijn baan is en of mijn vrouw een baan heeft', stelt hij. 'Als ik niet zou werken, zou ik waarschijnlijk met een hobby beginnen. Want ik voel er niets voor om alleen maar thuis te zitten en geen sociale contacten te hebben. Ik zou bijvoorbeeld actief worden als radioamateur'. Kinderen grootbrengen is iets dat je volgens hem met zijn tweeën doet. Maar hoe je dat precies organiseert, dat hangt weer van de situatie af. 'Als mijn partner een goede baan heeft en echt carrière wil maken, wil ik wel voor de kinderen zorgen.' Maar reëler en beter voor de kinderen vindt hij het dat ze een paar dagen per week naar een kinderopvangcentrum zouden gaan.*

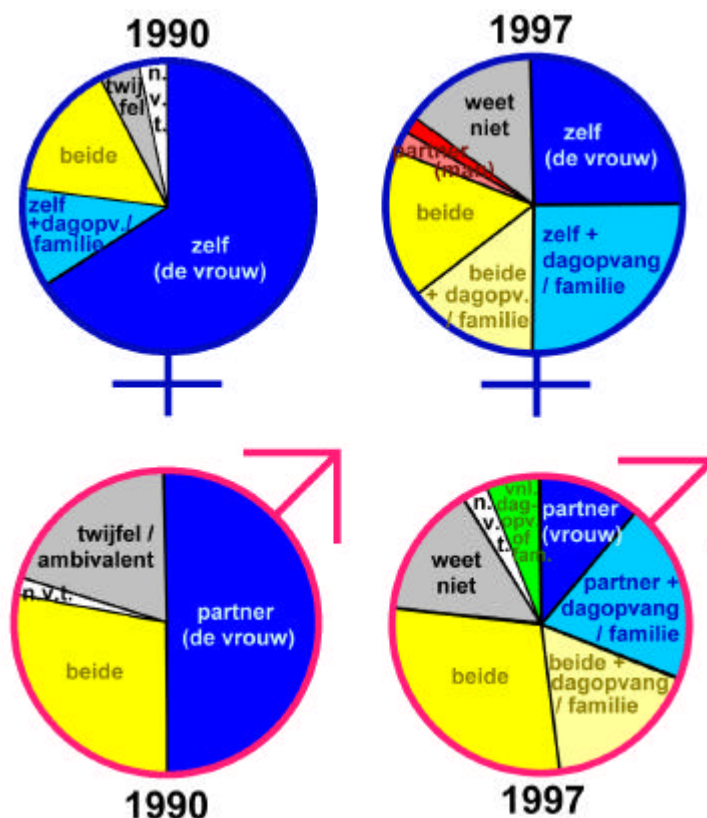
Ook een groot deel van de jongens acht het evenals Wim niet meer vanzelfsprekend dat zij een volledige baan hebben en de opvoeding van kinderen aan hun partners overlaten. Zij kiezen voor minder arbeid om méér tijd over te houden voor zorgtaken en hobby's. Deze jongens worden op een moderner spoor gezet door hun vriendinnen. Deze dwingen hen via hun eigen keuzes in zekere zin om na te denken over modernere werk-gezinsmodellen.

### **Wie voedt de kinderen op?**

Om een nog realistischer beeld te krijgen over de toekomstvoorstellen inzake de zorg-werkcombinaties hebben we ook gevraagd hoe zij zich de organisatie van opvoeding en opvang van kinderen voorstellen. Naast jongeren, meestal jongens, voor wie deze kwestie

helemaal niet leeft, is er ook een groep die hier duidelijk wel over nagedacht heeft. Opvoeding blijkt door hen niet meer uitsluitend beschouwd te worden als een vrouwenzaak. In overeenstemming met figuur 1, blijkt dat **meisjes** anders gaan denken over de vraag wie de opvoeding van hun kinderen verzorgt: in 1997 wil nog maar een kwart van de meisjes haar kinderen zelf opvoeden (**figuur 3**). Deze meisjes zijn lager opgeleid en uitsluitend afkomstig uit lage (2/3) en midden sociaal-economische milieus (1/3). Een ander kwart wil de kinderen zelf opvoeden in combinatie met betaalde opvang of de hulp van familie. Vanuit moderniseringsoogpunt zijn vooral de meisjes interessant die de opvoeding willen *delen* met hun partner, eventueel in combinatie met betaalde opvang of die de opvoeding aan de partner willen *overlaten*. Zij zijn degenen die een evenwicht zoeken tussen werk, arbeid en vrije tijd en die hun partners stimuleren om hetzelfde te doen. Ruim eenzesde deel van de meisjes kiest een van deze opties (14,6% en 2,4%).

Ook bij de **jongens** zien we moderne tendensen. Bijna de helft zegt de opvoeding met de partner te willen delen en nog eens 20 % wil zelf bij de opvoeding betrokken zijn, in combinatie met betaalde opvang. U ziet in **figuur 2** duidelijke verschuivingen tussen 1990 en 1997. Aangezien de meeste respondenten nog geen kinderen hebben, is het onbekend in welke mate zij deze moderne opties ook in de praktijk zouden toepassen.



**Figuur 3: Hoe wil respondent de kinderen opvoeden, uitgesplitst naar gender (1990, 1997)\***

\* Toelichting bij figuur 3: In 1997 willen twee vrouwelijke respondenten dat de opvoeding van hun kinderen vooral voor rekening van hun partner zal komen, waarvan één denkt aan combinatie met kinderopvang of familie.

De belangrijkste conclusie die wij uit deze gegevens trekken, is dat er een grote diversiteit is in de keuzen van jongeren. Het standaardmodel wordt minder belangrijk in hun toekomstvisies, maar maakt niet zonder meer plaats voor een modern model waarbij *beide*



partners een deeltijdbaan hebben en de opvoeding van kinderen *delen*, al dan niet ondersteund door betaalde opvang. Het zijn vooral de beter opgeleide jongens en meisjes, afkomstig uit hogere en midden-milieus die arbeid en zorg willen delen. Lager opgeleide jongeren - en een substantieel deel daarvan zijn allochtone jongeren - maken nog steeds eerder de keuze voor een standaardbiografisch model dan voor een modern combinatie-model. Allochtone meisjes zijn weliswaar stijgers in het onderwijs, maar in het vervolg van hun beroepsloopbaan vallen ze toch vaak weer terug naar de standaardbiografie. In relatie tot de eisen van de arbeidsmarkt, zoals flexibiliteit en employability, zijn het vooral de meisjes of jonge vrouwen onder hen die in de nabije toekomst het eerst de boot dreigen te missen. Zij dreigen wat wij noemen *moderniseringsverliezers* te worden.

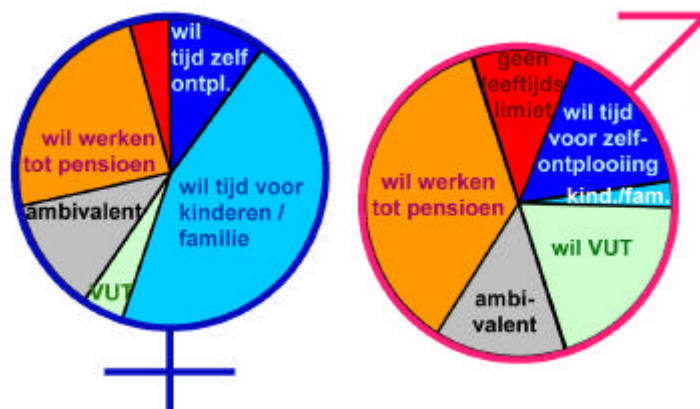
Er is een tamelijk grote deel van de jongeren dat twijfelt over de wijze waarop zij hun toekomstig leven willen inrichten. Bij deze twijfelaars leeft deze hele kwestie wel, maar ze weten vaak niet hóe ze een combinatie van werk en gezinstaken in de toekomst aan moeten pakken. Ze onderkennen dat de arbeidsmarkt hen immers de nodige beperkingen oplegt bij de keuze voor zorg-werkcombinaties. Ook zien ze het gebrek aan structurele voorzieningen. Verder speelt het ontbreken van goede *voorbeelden* in de directe omgeving een rol. De twijfelaars maken duidelijk dat de modernisering die onder jongeren zichtbaar zijn, slechts door zullen zetten als er voldoende voorwaarden worden gecreëerd in de sfeer van opvangvoorzieningen en (levens)loopbaanbegeleiding op scholen.

#### Visies van jongeren op werken tot het 65e levensjaar

Het merendeel van de jongeren uit het onderzoek verwacht tot hun 65e jaar te moeten werken. In overeenstemming met wat ze om zich heen zien – burnt-out, vervroegde pensionering en wao-problematiek - ambieert ongeveer de helft beslist niet om fulltime te werken tot het 65e levensjaar (**figuur 4**).

Voor de meisjes is de belangrijkste reden dat ze tijd willen besteden aan gezin en kinderen. Het betreft dan vooral lager opgeleide meisjes. Hoger opgeleide jongens en meisjes willen daarnaast vooral tijd hebben voor ontplooiing.

Toch is er ook een substantiële groep die wèl wil blijven werken tot hun 65e levensjaar: bijna 1/3 deel van de meisjes en bijna de helft van de jongens. Een belangrijk criterium in de overwegingen van bijna alle jongeren is het werkklimaat. Meisjes - en vooral de lager opgeleiden onder hen - stellen duidelijk dat een slecht werkklimaat in de toekomst ertoe zal leiden dat zij de voorkeur geven aan de verzorging van kinderen. Als het werkklimaat goed is, en dat geldt ook en zeker voor jongens, zijn met name de hoger opgeleide jongeren bereid om geen scherpe scheiding te trekken tussen hun arbeid en hun vrije tijd.



Figuur 4: Attitude tegenover full-time werken tot 65e, uitgesplitst naar gender (1997)

## Aanbevelingen voor de toekomst

Tot slot wil ik u drie aanbevelingen voorleggen:

1. Jongeren blijken wel na te denken over hun toekomst, maar overzien de gevolgen van te maken keuzen veelal niet. Op school zou meer aandacht besteed moeten worden aan *levensloopplanning*. En dan bedoel ik niet alleen beroepenoriëntatie, maar vooral een afweging van de voor- en nadelen van de vele mogelijke keuzen, inzicht in de mogelijkheden van combinatiemodellen, maar ook in de structurele beperkingen en mogelijkheden. Dit zou bijvoorbeeld een plaats kunnen krijgen in de tweede fase van het voortgezet onderwijs, in afstudeerprofielen.
2. Onder invloed van ontwikkelingen op de arbeidsmarkt is in de samenleving nog steeds de tendens waarneembaar dat zorgen minder gewaardeerd wordt dan betaalde arbeid. Naast het realiseren van structurele voorwaarden en voorzieningen voor combinatiescenario's, moet de politiek erop toezien dat voor vrouwen en mannen de mogelijkheid blijft bestaan om te kiezen voor 'zorg' als een *fulltime carrière*, zeker zolang zij kinderen groot brengen. Dit betekent ook dat mogelijkheden gecreëerd moeten worden om hen in het arbeidsproces te laten instromen en zich voldoende bij te scholen, zodra zij aangeven daar aan toe te zijn.
3. Ik wil - het zal u niet verbazen - krachtig pleiten voor *meer en specifiekere longitudinaal onderzoek* naar de keuzemodellen van jongeren inzake zorg, arbeid en vrije tijd. Zo is nog weinig bekend over de afwegingen en ambivalenties terzake van meisjes en jongens uit de diverse *allochtone* groepen. Ook is het van belang jongeren die 'moderne' keuzes maakten nadat er bij hen kinderen geboren zijn te blijven volgen in hun verdere levenstrajecten.

# DIVERSITEIT IN LEVENSLLOOP: VROUWEN ALS ACHTERLOPERS OF ALS PIONIERS? <sup>11</sup>

mr Carien Evenhuis

## **Inleiding**

Hemelsbrede verschillen zijn het. Rond 1970 stond de gemiddelde huwelijksleeftijd van vrouwen op een laagterecord: 23 jaar. En dat terwijl de ideologie van een 'levenlang huisvrouw- en moederschap' al scheuren begon te vertonen. Mannen waren bij huwelijk toen gemiddeld 25, 26 jaar. Hún eenduidig perspectief was geld verdienen als kostwinner, hopelijk carrière maken, met als afsluiting een goed verzorgd pensioen.

Anno 1999 is die sterke sekse-segregatie in levensperspectief, in levensloop aardig geërodeerd. De meeste jonge vrouwen en mannen vinden betaalde arbeid vanzelfsprekend, zelfs als er kleine kinderen te verzorgen zijn. Jonge vrouwen hebben een minstens even hoog opleidingsniveau als jonge mannen - halen zelfs hogere cijfers -, en zijn zeker niet minder ambitieus. Jongens en mannen beginnen zorgen voor zichzelf en kinderen normaler te vinden. Het denigrerende 'zorgen is vrouwenwerk' is grotendeels uit onze taal verdwenen. De feitelijke basis voor de sekse-specifieke levensloop, namelijk de sekse-gebonden werkverdeling, begint weg te vallen.

Toch is de levensloop nog steeds 'gendered'. De standaard-levensloop cirkelt nog steeds rond de betaalde arbeid, en is verankerd in ons maatschappelijke normen- en waardensysteem, in inrichting en duur van het onderwijs, in de arbeidsorganisatie, arbeidscultuur en wetgeving, in het denken over maatschappelijke participatie. Het combinatie-scenario richt zich vooralsnog vooral op het creëren van meer kansen en mogelijkheden om daarbinnen wat meer aan zorg toe te komen. De beschikbaarheid voor betaalde arbeid blijft intussen voorop staan. Wie dat niet onder alle omstandigheden en in alle fasen van het arbeidsleven belangrijker vindt dan beschikbaarheid voor zorg, kiest in feite voor afwijking van de standaard-levensloop.

Ik wil hier een wat scherper denkmodel schetsen voor het duo 'levensloop' en 'combinatie van arbeid en zorg', om beter te kunnen toetsen of concrete regels/voornemens van wetgeving en beleid wel effectief (kunnen) zijn om het doel te bereiken dat we voor ogen hebben: een eerlijker verdeling van arbeid en zorg. Na een korte beschrijving van de twee typen van levensloop zoals die zich nu voordoen, zal ik een aantal actuele beleidsvoornemens noemen die in dit verband relevant zijn. Tot slot doe ik enkele aanbevelingen voor de toekomst.

## **Standaard-levensloop**

Kern van de standaard-levensloop is de optimale en permanente beschikbaarheid voor de betaalde arbeid gedurende het hele arbeidsleven. Hij is lineair en eenvormig: de fasen van onderwijs, arbeid en tenslotte pensionering volgen elkaar op; de fase-overgangen vinden plaats op vaste momenten: tussen 20 en 25 jaar resp. 60 tot 65 jaar.

De traditionele levensloop is sterk verankerd in onze samenleving, zowel in de maatschappelijke ordening, de arbeidsorganisatie als in de arbeidscultuur. Dat begint al bij het

---

<sup>11</sup> Deze tekst is een bewerking van de inleiding zoals op het symposium uitgesproken.

onderwijs. Inrichting, duur en financiering van het hoger onderwijs richten zich vrijwel uitsluitend op jongeren tot 27 jaar. Het volwassenenonderwijs vindt, conform het beleid van een 'levenlang leren', vooral plaats in het kader van de betaalde arbeid. De lineaire opbouw is ook zichtbaar in de arbeid zelf. Naarmate de leeftijd vordert gaat het gemiddelde loon omhoog, wordt de bescherming in het arbeidsrecht sterker, worden de sociale zekerheidsrechten steviger. Voor carrière-kansen ligt de basis in volledige beschikbaarheid voor de arbeid, met name in de levensfase van 25 tot 40 jaar. Op 45-jarige leeftijd wordt men geacht zijn/haar top te hebben bereikt. Wie ongewild van dit patroon afwijkt wegens ziekte, arbeidsongeschiktheid, werkloosheid of (soms) erkende zorgnoodzaak, ontvangt veelal financiële compensatie.

Deze levensloop wordt ook wel de 'standaard-levensloop' genoemd. Feitelijk gesproken is dat terecht: hij vormt de standaard voor de organisatie van onderwijs en opleiding, werk, opbouw van loon, sociale zekerheidsrechten en pensioen.

In de jaren vijftig waren het vrijwel uitsluitend mannen en enkele, vaak ongehuwde vrouwen die dit perspectief doorliepen. Tegenwoordig gaat het om een qua sekse gemengd gezelschap. Een aantal vrouwen heeft zich inmiddels bij deze groep gevoegd: vooralsnog een gering aantal, maar dat groeit snel, met name bij de goed opgeleide vrouwen. Tegelijkertijd heeft een aantal mannen afgehaakt bij het concept van optimale, permanente beschikbaarheid voor arbeid: eveneens een nog kleine groep. Het gaat om mannen die tijdelijk meer aandacht willen besteden aan zorg voor hun kinderen, en voorts om mannen die niet (meer) op de standaard-condities mee willen doen: ze kiezen andere waarden in het leven, en willen structureel meer tijd voor zorg of vrije tijd. Uit onderzoeken naar veranderende preferenties onder mannen blijkt dat het gaat om een groep met groei-potenties.

Als feministe heb ik weerstanden om een patroon dat feitelijk vooral voor mannen geldt een 'standaard' te noemen. Ik prefereer de term 'lineaire levensloop'.

### **Diversiteit van levensloop**

Naast de standaard-levensloop is zich inmiddels een andere levensloop aan het ontwikkelen. Een levensloop met een dubbele loyaliteit: beschikbaarheid voor de arbeid, en tevens beschikbaarheid voor de zorg. Dat laatste dan in tweeërlei zin: beschikbaarheid om zelf te zorgen, en beschikbaarheid om de zorg te organiseren.

In dit patroon bestaat geen strikt hiërarchische verhouding. De vraag welke beschikbaarheid voorop staat en welke meer in z'n schaduw valt, bepaalt een individu steeds opnieuw, aan de hand van de concrete omstandigheden van dat moment. Hij/zij neemt daarbij een veelheid van preferenties en belangen in overweging: die van zichzelf, en ook die van een eventuele partner en/of kinderen; de beschikbaarheid van zorg-alternatieven (partner, sociale omgeving, kinderopvang, verlofregelingen); de gevolgen voor de eigen employability, de carrière-kansen; en uiteraard de financiële aspecten (wat kunnen we ons met een hoge hypotheek veroorloven? hoe staat het met de pensioenopbouw? met de sociale zekerheid?).

Deze dubbele loyaliteit aan arbeid en zorg is niet alleen gekoppeld aan zorgbehoevende kinderen, maar is in beginsel permanent, gedurende het hele leven. Ook als - na een periode van gedeeltelijke afbouw van betaalde arbeid in verband met de zorg voor kleine kinderen - de beschikbaarheid voor de betaalde arbeid weer meer accent kan krijgen, zo tegen het 40e jaar, blijft de norm overeind dat die beschikbaarheid niet absoluut is. Ook dan wordt deze weer afgewogen tegen andere aspecten van het leven: vrije tijd, kwaliteit van relaties en sociale omgeving, zorg voor anderen, factoren van fysieke en psychische gezondheid.

Voor de duidelijkheid: ook de beschikbaarheid voor zorg is niet absoluut. Binnen het concept van diversiteit van levensloop kunnen zich perioden voordoen waarin men zich volledig, en zelfs meer dan volledig ter beschikking van de arbeid stelt. Sterker: de mogelijkheid bestaat dat een individu, achteraf, constateert een 'standaard-levensloop' te hebben gerealiseerd. Niet als vooropgezette keuze vooraf, maar als resultaat van steeds opnieuw genomen beslissingen.

Een levensloop in het diversiteitsmodel is (meestal) niet lineair en niet eenvormig. Na de fase van jeugd, onderwijs volgt een breed scala van verschillende combinaties van arbeid, zorg en vrije tijd. De overgangen in soorten van combinaties vinden niet per definitie op vaste leeftijds-perioden plaats, maar zijn gekoppeld aan 'gebeurtenissen'. Dergelijke 'gebeurtenissen' kunnen voorzienbaar of zelfs gepland zijn - zoals het krijgen van kinderen, behoefte aan extra opleiding/studie, vrije tijd en reflectie -, maar ook onvoorzien, ongepland - zoals zorgbehoefte van een naaste -. De wijze waarop e.e.a. in een concrete situatie wordt gecombineerd kan variëren: van bijna-voltdagswerk met iets meer ruimte voor tijdelijke zorg of de organisatie van zorg (ook inmiddels wel passend in de standaard-levensloop) tot part-time werk of zelfs volledige terugtrekking van de arbeid. Ook de tijd die een bepaalde combinatie duurt ligt niet op voorhand vast. Soms gaat het alleen om een korte periode van bijvoorbeeld calamiteitenverlof, ouderschapsverlof of 6 maanden volledige loopbaan-onderbreking. Soms zal een bepaalde combinatie echter langer duren, bijvoorbeeld tot 16 jaar na de geboorte van een kind, of bij chronische ziekte of handicap van een kind of andere naaste.

Diversiteit van levensloop komt op dit moment verreweg het meeste voor bij vrouwen; maar ook bij een groeiende groep mannen, mannen die het standaard-model verlaten en de onzekerheid, onvoorspelbaarheid en het gebrek aan 'beloning' in termen van sociale bescherming, carrière-kansen en pensioenvoorziening op de koop toe nemen.

### **Jongste generaties: een combinatie-generatie?**

De resultaten van het onderzoek zoals Yolanda te Poel ons voorhield, moeten uiteraard voorzichtig worden gehanteerd. Het was een kwalitatief onderzoek naar trends. Te Poel stelt bovendien dat, gezien het nog grote aantal twijfelaars onder jongeren, de moderniseringstendenzen alleen dan zullen doorzetten als voldoende voorwaarden worden gecreëerd in opvangvoorzieningen en (levens)loopbaanbegeleiding. De modernisering zet dus niet vanzelf door, als autonome ontwikkeling.

Toch hebben allerlei 'trend-watchers' er ook al op gewezen dat de jongste generaties zich niet zozeer op het 'yuppendom' van de jaren '80 en '90 lijken te oriënteren, maar veeleer op zoek zijn naar de kwaliteit van het bestaan. Een bestaan waarin geen strikte scheidslijnen meer zijn aan te wijzen tussen arbeid, zorg en vrije tijd. Een bestaan waarin steeds wisselende combinaties worden gezocht van accenten op de verschillende levenssferen. Zouden de jongste generaties hun moeders en hun zoekende vaders tot voorbeeld nemen?

Vraag is dan wel: wat is voor jongere generaties zo aantrekkelijk in het model van diversiteit in levensloop? Het is toch een veel lastiger en gecompliceerder model: je moet voortdurend en steeds opnieuw afwegingen maken, keuzes doen, beslissingen nemen, je eigen belangen en preferenties afwegen tegen die van anderen. En dat terwijl de sociaal- en financieel-economische baten voorlopig nog uitblijven.

Het lijkt een paradox, maar mijn stelling is, dat het moeten maken van deze afweging niet de traditionele 'vrouwelijke' afhankelijkheid bevestigt, maar veeleer de eigen, individuele autonomie versterkt. Je dwingt jezelf om je vanaf een relatief vroeg tijdstip van je leven regelmatig rekenschap te geven van wat je in het leven wilt, waar je prioriteiten liggen,

welke offers je bereid bent te brengen, en welke positieve of negatieve effecten je van je keuzes verwacht. Wie dat doet lijkt zich misschien wel afhankelijk te maken van de omgeving; maar is wellicht meer dan de oppervlakkige beschouwer denkt juist 'in control' van het eigen leven. Mijn veronderstelling is, dat juist die autonomie - en elke autonomie is betrekkelijk zoals we weten, zoals ook jongeren weten - de aantrekkingskracht van het diversiteitsmodel bepaalt voor de jongere generaties.

### **Voorbeelden van toepassing van 'denken in levensloop'**

In de discussie-bijdrage zijn al enkele voorbeelden genoemd van het toepassen van 'denken in levensloop'. Hier nog enkele aanvullingen.

De *Wet aanpassing arbeidsduur* geeft zowel het recht op verkorting van de arbeidsduur als verlenging daarvan. Verkorting van de arbeidsduur past binnen de standaard-levensloop: de beschikbaarheid voor de arbeid is vanzelfsprekend. Binnen dat concept moeten nog mogelijkheden worden gecreëerd om waar nodig enige tijd en aandacht aan zorg te besteden. Verlenging van de arbeidsduur daarentegen past bij het concept van de diversiteit van levensloop: men is in het eigen normen- en waardensysteem al goed gemotiveerd om zonnodig verkorting van de arbeidsduur te realiseren, desnoods ten koste van offers als verandering van functie of werkgever. Belangrijker is dan juist dat men, na gedeeltelijke uittrede, recht kan doen gelden op verlenging van de arbeidsduur.

*Leeftijd bewust personeelsbeleid* past in het streven van Kabinet en sociale partners om oudere werknemers voor de betaalde arbeid te behouden. Ook het *Wetsvoorstel verbod leeftijdsdiscriminatie* past hierin: het beoogt uitdrukkelijk en in de eerste plaats de kansen van oudere (50+-) werkzoekenden op arbeid te vergroten. Dit beleid heeft vooral urgentie gekregen door de huidige krapte op de arbeidsmarkt: we zijn allemaal op zoek naar de arbeidsreserve, en die zit zeker ook (een beetje) bij 55+-werknemers en werkzoekenden. Dat blijkt geen gemakkelijke opgave. Niet alleen omdat opgebouwde uittrede-rechten, opgewekte verwachtingen of gezondheid en motivatie van oudere werknemers de effectiviteit van dit beleid danig in de weg staan. Maar ook omdat de 'boodschap' van de jaren tachtig goed is aangekomen. Volgens de algemene beeldvorming zouden 50+-werknemers vaak niet meer echt berekend zijn voor hun taak, zij kunnen beter afvloeien, ruimte maken voor jonge talenten. Hun ervaring is te vaak op het verleden gebaseerd en zou niet meer voldoende actueel zijn voor de toekomst. Oudere werknemers zelf zien trouwens heel goed dat alle waardering die nu opeens voor hun ervaring en emotionele stabiliteit wordt uitgesproken vooral 'optiek' is en direct terug te voeren is op het gebrek aan arbeidskrachten. Dat maakt de plotselinge waardering er niet geloofwaardiger op.

Wie denkt in het perspectief van 'levensloop' zal eerder kijken naar een ander segment in het arbeidspotentieel: degenen die in verband met zorg of vanwege andere redenen geheel of gedeeltelijk de arbeidsmarkt hebben verlaten. Het aanboren van deze groep biedt een echt structurele oplossing. Maar een succesvol beleid om deze groep (weer) binnen de betaalde arbeid te krijgen vergt wel een heel ander type maatregelen van beleid en wetgeving dan nodig is voor werkzoekende en uitkeringsgerechtigde 55+-werknemers. Kinderopvang is voor de 40+-ers minder belangrijk. Deze groep is meer gebaat bij zorgarrangementen die op hún situatie zijn toegesneden: een forse uitbreiding van de betaalde zorg om het beroep op hun individuele mantelzorg te verminderen, en verlof mogelijkheden ingeval van zieke ouders. En ook: arbeidsomstandigheden die rekening houden met een 'leven lang werken' in fysiek en psychisch zware functies in de sectoren waar vooral vrouwen werken. Meer nadruk op carrière-kansen ná het 40e jaar in plaats van het

'opjagen' van jongeren. Betere bescherming in de sociale zekerheid van 'herintreders'. Pensioen-opbouw en fiscaliteit die schommelingen in loon ten gevolge van wisselingen in arbeidsduur niet onevenredig benadelen, maar juist gelijkwaardig behandelen aan de (gestaag) oplopende lonen in de lineaire (standaard) levensloop.

In de sectoren van onderwijs en zorg wordt de blik al steeds meer gericht op de 'midden-groep'. Maar de maatregelen blijven vooralsnog beperkt tot specifieke werving en korte bijspijkercurssussen van degenen die volledig waren uitgetreden, resp. urenverlenging voor 40+-ers. Voor een werkelijk succesvol beleid zijn, zoals ik hiervoor aangaf, veel meer maatregelen nodig. Maatregelen die bovendien generiek zijn, en ook niet alleen in een of meer sectoren worden ingevoerd.

### **Het combinatie-scenario voorbij: geen standaard maar diversiteit**

De doelstelling van het combinatie-scenario, namelijk dat arbeid en zorg gelijkelijk over mannen en vrouwen worden verdeeld, belijdt in theorie een zekere gelijkwaardigheid van zorg en arbeid. In de praktijk van wetgeving en beleid is de beschikbaarheid voor betaalde arbeid echter het werkelijke ijkpunt. De politieke terminologie van 'werk, werk en nog eens werk' en 'de werknemer met zorgtaken' bevestigt dat nog eens.

Zeker, er wordt hard gewerkt aan nieuwe zorgarrangementen, zowel in de vorm van voorzieningen als in verlofregelingen en recht op deeltijd. In de praktijk beperken deze maatregelen zich echter tot het wegnemen van een aantal belemmeringen voor werkenden, en laten zij de standaard-levensloop intact. De diversiteit in levensloop, waarbij beschikbaarheid voor zorg en die voor arbeid in het actieve leven steeds opnieuw om de voorrang strijden, ontvangt in het debat vrijwel alleen kritische beschouwingen: vrouwen zouden hun economische zelfstandigheid toch eens serieuzer zouden moeten nemen en, zeker in deze tijd van ernstige krapte op de arbeidsmarkt, een gemitigeerde standaard-levensloop als uitgangspunt moeten kiezen.

In het licht van de historische uitsluiting van vrouwen van de betaalde arbeid en daarmee ook veel andere maatschappelijke terreinen is de sterke nadruk op het belang daarvan ontegenzeggelijk een noodzakelijk, zelfs essentieel element in de culturele en sociaal-economische omslag naar maatschappelijke insluiting. We kunnen constateren dat die strategie inmiddels goed geslaagd is. In een adembenemend tempo is de traditionele vanzelfsprekendheid van 'vrouwen die zorgen' en 'mannen die de kost verdienen' doorbroken. De nieuwe vanzelfsprekendheid, namelijk dat ieder individu arbeid en zorg moet combineren, heeft inmiddels de nodige maatschappelijke 'massa' verworven. Ook bij de jongere en jongste generaties heeft deze nieuwe norm zich stevig genesteld.

Is het niet tijd om de krampachtigheid van één standaard-werknemer met zorgtaken los te laten? Kunnen we inmiddels niet met een wat opener blik kijken naar de norm die onder de diversiteit van levensloop ligt: individuen meer keuzevrijheid geven om steeds opnieuw, aan de hand van hun concrete, individuele omstandigheden te bepalen hoe zij de beschikbaarheid voor arbeid en die voor zorg voor zichzelf in balans brengen. En dan niet alleen in theorie, maar door wet- en regelgeving en beleid daadwerkelijk aan die keuzevrijheid aan te passen.

### **Aanbevelingen: een aanvulling**

Wat zou zo'n beslissing voor ondersteuning van diversiteit in levensloop concreet betekenen? In mijn bijdrage heb ik al wat aanknopingspunten voor beleidsaanpassingen genoemd. Vanuit een wat breder perspectief noem ik nog de volgende aanbevelingen.

*- doorgaan met uitbreiding van zorg-arrangementen*

In ieder geval is en blijft het beleid om (veel) meer voorzieningen en faciliteiten te creëren voor de 'werknemer met zorgtaken' essentieel. Ook in het concept- van diversiteit van levensloop blijft beschikbaarheid voor betaalde arbeid immers van groot belang. Wie, ook in perioden waarin zorg gegeven moeten worden, kiest voor voorrang voor betaalde arbeid zal deze keuze moeten kunnen realiseren. Kiezen voor zorg mag, kortom, geen armoede-keuze zijn door het gebrek aan voorzieningen en faciliteiten.

*- opener ten opzichte van 'uitbestedingsscenario'*

Voorts wil ik pleiten voor een wat opener opstelling ten aanzien van het zogenoemde 'uitbestedingsscenario'. Ook een keuze voor (grotendeels) uitbesteding van zorgtaken past binnen het concept- van diversiteit. En er zijn heel wat zorgtaken die zonder enig bezwaar door derden kunnen worden uitgevoerd. Een dergelijke ontwikkeling is trouwens al aan de gang: net zoals kinderopvang in korte tijd een enorme groei-sector is geworden, blijkt hier eveneens behoefte aan een nieuwe markt. De overheid zou hier, ook middels fiscale faciliteiten, actief en gericht op kunnen inspelen, wellicht in samenspel met het MKB.

*- gelijke behandeling van levenslopen in arbeidsrecht, sociale zekerheid en fiscaliteit*

Voorts moet de overheid de verschillende keuzes die in diversiteit van levensloop gemaakt kunnen worden, ondersteunen. Dat betekent concreet dat verschillende soorten levensloop gelijk behandeld moeten worden in sociale zekerheid, pensioenregelingen en fiscaliteit. Om deze exercitie voor te bereiden zou eerst een aantal veel voorkomende levensloop-modellen opgesteld kunnen worden, als een soort 'nieuwe diversiteits-standaarden'. Aan de hand hiervan kan, logisch en consistent, worden nagegaan op welke punten welke aanpassingen in wet- en regelgeving noodzakelijk zijn.

*- uitbreiding van de doelstelling bestrijding leeftijdsdiscriminatie*

Tenslotte: het inmiddels ingediende voorstel van Wet verbod leeftijdsdiscriminatie richt zich uitdrukkelijk op oudere werknemers. Dat is, in ieder geval uit een oogpunt van levensloop, een te beperkte visie. Ook degenen die op jonge(re) leeftijd afwijken van de standaard-levensloop worden immers vaak de dupe van leeftijdsgrenzen in de arbeid: die zijn immers vaak ontleend aan de standaard van een arbeidsloopbaan die rond het 40e-jaar z'n hoogtepunt geacht wordt te bereiken. Het wetsvoorstel zou een brede doelstelling moeten hebben, voor werknemers van alle leeftijden. Het zou in de parlementaire behandeling bovendien (mede) moeten worden beoordeeld op z'n effectiviteit voor het proces naar meer diversiteit in levensloop. In de praktijk betekent dit dat ruime aandacht moet worden geschonken aan de gender-dimensie van het wetsvoorstel.

Een fascinerend thema: levensloop. Ik ben er voorlopig nog niet over uitgepraat. Ik hoop u ook niet.



# BELASTINGEN EN DIVERSITEIT IN LEVENSLOPEN

**Dr. Joop Schippers**<sup>12</sup>

## **Inleiding**

Aan de vooravond van een van de grootste belastinghervormingen die Nederland ooit heeft meegemaakt, worden vanuit verschillende invalshoeken allerlei principiële vragen ten aanzien van het belastingstelsel en de belastingheffing in Nederland op tafel gelegd die anders slechts in de binnenkamers van de ivoren torens der wetenschap aan de orde komen. Zo is in een eerder stadium een emancipatie-effectrapportage uitgevoerd met betrekking tot de Verkenning belastingstelsel 21<sup>e</sup> eeuw. In kranten en weekbladen wordt volop gediscussieerd over draagkracht en de systematiek van de fiscale behandeling van de eigen woning.

In deze bijdrage staat de vraag centraal in hoeverre het belastingstelsel zoals dat in de recente kabinetsplannen is vormgegeven recht doet aan de toegenomen en nog steeds toenemende diversiteit in levenslopen tussen burgers. Voor wie graag etiketten plakt, biedt de term 'levensloop-effectrapportage' voor deze bijdrage wellicht een bruikbaar handvat. Het betreft dan wel een mini-rapportage, want wie kennis heeft genomen van de voorafgaande bijdragen deze middag zal onmiddellijk erkennen dat het thema 'diversiteit in levenslopen' zoveel aspecten kent dat die nooit allemaal binnen het beperkte bestek van deze bijdrage een plaatsje kunnen krijgen. Wat wel kan, is eens even stilstaan bij wat er eigenlijk gebeurt bij het vormgeven van beleid – in dit geval het fiscaal beleid, welke keuzes er gemaakt (moeten) worden en hoe en waar diversiteit bij die keuzes om de hoek komt kijken. De tweede stap is dan de toespitsing op aspecten van de levensloop van burgers.

## **Diversiteit en keuzes in fiscaal beleid**

Leerboeken op het terrein van overheidsfinanciën en fiscaal recht vermelden altijd ten minste twee doelstellingen als het gaat om belastingheffing. De eerste heeft betrekking op de financiering van de overheidsuitgaven. De tweede op de verdeling van de fiscale lasten over de burgers. Als alleen de eerste doelstelling een rol zou spelen, zouden we zonder veel bezwaar het allereenvoudigst denkbare belastingstelsel kunnen invoeren: alle belastingbetalers worden over één kam geschoren en betalen hetzelfde nominale bedrag. Met de verschillende omstandigheden waarin burgers verkeren, dat wil zeggen met diversiteit wordt in dat geval in het geheel geen rekening gehouden. Een dergelijk stelsel vinden we ridicuul en onaanvaardbaar omdat we het in strijd achten met onze desiderata op het punt van de tweede doelstelling, die met betrekking tot de verdeling. Hoe die desiderata er ook precies uitzien – dat verschilt tussen politieke partijen, tussen maatschappelijke groeperingen en in de loop van de tijd – steeds laten ze zich vertalen in de wens bepaalde categorieën burgers of - en beter – burgers in bepaalde omstandigheden

---

<sup>12</sup> *Dr. J.J. Schippers is werkzaam bij het Economisch Instituut van de Universiteit Utrecht. Daarnaast is hij lid van TECENA (Tijdelijke Expertisecommissie Emancipatie in het Nieuwe Adviesstelsel). Met mr Janny Dierx en dr Yolanda Grift stelde hij eerder in opdracht van het Ministerie van Financiën de Emancipatie-effectrapportage Verkenning belastingstelsel 21<sup>e</sup> eeuw op. Van 1993-1997 was Schippers lid van de Emancipatieraad.*

anders te behandelen en anders te belasten dan anderen. We willen dus juist niet alle burgers over één kam scheren, maar houden rekening met de binnen de bevolking bestaande diversiteit. De vraag die – telkens opnieuw – moet worden beantwoord, is: welke verschillen achten we relevant, en welke niet. Anno 1999 vinden we 'geslacht' niet langer relevant en stellen we een emancipatie-effectrapportage op om alle mogelijke gendergerelateerde aspecten in het belastingstelsel op te sporen en zo mogelijk – maar daar zijn velen van u zelf bij – uit te bannen. Het wel of niet huizenbezitter zijn, het zijn van zelfstandige of loontrekker, het zijn van 'oudere' of niet is wèl een criterium op basis waarvan – ook in het nieuwe belastingstelsel – onderscheid gemaakt wordt. Kennelijk dienen deze categorieën niet (c.q. nog niet) over die ene kam geschoren te worden. De vraag naar de 'levensloopbestendigheid' van het fiscale stelsel kan aldus worden vertaald in de vraag in hoeverre de criteria voor het maken van onderscheid tussen bepaalde categorieën een *bepaalde* levensloop vooronderstellen, bevoordelen of juist minder aantrekkelijk maken. Uiteraard zullen *altijd* bepaalde activiteiten door de overheid c.q. de fiscus impliciet of expliciet worden bevorderd of afgeremd; belastingheffing beïnvloedt nu eenmaal de (relatieve) prijzen van goederen en diensten en daarmee van verschillende menselijke activiteiten. Waar het om gaat, is of het hier uitsluitend specifieke activiteiten en/of burgers in specifieke situaties betreft of dat het bij uitstek 'ketens c.q. pakketten of combinaties van activiteiten en posities' betreft, die gekoppeld zijn aan een specifieke levensloop.

### **Naar een alternatief voor het kostwinnersmodel**

Lange tijd heeft de kostwinner centraal gestaan bij de modellering van het belastingstelsel. De tussen partners overdraagbare belastingvrije som vormt daarvan bij uitstek het symbool. Als rolmodel voor die kostwinner fungeerde een man, die na het afronden van zijn opleiding gedurende zo'n veertig jaar voltijs op de arbeidsmarkt actief was en op zijn 65<sup>e</sup> met pensioen ging. Zijn kost werd bereid door een partner die aanvankelijk fulltime huisvrouw was, maar in de jaren zeventig en tachtig desnoods ook een deeltijdbaan buitenshuis had. Van zijn inkomen, inclusief de kinderbijslag, werden ook eventuele kinderen onderhouden. Haar inkomen was mooi voor de extraatjes.

Inmiddels lijkt consensus gegroeid rond de gedachte dat het kostwinnersmodel en de daarbij behorende rol- en levensindeling niet langer geëigend is als ijkpunt bij de vormgeving van het belastingstelsel. Maar wat wordt dan de nieuwe norm? De belastingplannen zoals het kabinet die onlangs gepresenteerd heeft, bieden geen antwoord op deze vraag. De afschaffing van de overdraagbare belastingvrije voet wordt gemotiveerd vanuit het streven naar verzelfstandiging van de partners in een relatie. Anderzijds: de hypotheekrente bijvoorbeeld wordt níet geïndividualiseerd. Wat is nu de nieuwe norm: individualisering of verzelfstandiging? Waarom dan niet overal die nieuwe norm toegepast?

Ondanks het streven naar een modern en op de 21<sup>e</sup> eeuw toegesneden stelsel krijgt 'zorg' nog steeds geen eigen plaats in de belastingplannen en ligt het onderscheid tussen jong en oud nog steeds bij 65 jaar, ook al fungeert die leeftijdsgrens inmiddels op een heel andere wijze dan vroeger. De door fiscalisten geuite kritiek dat de plannen ten aanzien van het belastingstelsel niet stoelen op een coherente visie lijkt ook op dit punt van toepassing.

Dit is allemaal des te opmerkelijker omdat er wel degelijk een alternatief voorhanden is. Niet alleen in kringen van studeerkamergeleerden, maar ook bij beleidsmakers. Reeds enkele jaren geleden heeft het kabinet zich gecommitteerd aan het zogeheten Combinatiescenario, zoals ontwikkeld door de Commissie Toekomstscenario's Herverdeling

Onbetaalde Arbeid onder leiding van Marga Bruyn, waarin – zoals de Emancipatieraad het later verwoordde - de 'werknemer met zorgtaken' centraal staat. Ook de staatssecretaris van Arbeid, Zorg en Emancipatie prijst deze nieuwe norm aan onder het motto 'Van anderhalf naar twee maal driekwart' (en zij doelt dan op het aantal verdiemers binnen een meerpersoonshuishouden). Bij het ontwikkelen van de nieuwe belastingplannen is die nieuwe norm kennelijk buiten beeld gebleven c.q. – voor wie het wat scherper wil formuleren – zorgvuldig buiten beeld gehouden.

### **Belastingheffing met de 'werknemer met zorgtaken' als norm**

Wat zou het hanteren van die nieuwe norm van de 'werknemer met zorgtaken' betekenen voor de belastingheffing in Nederland? In elk geval vergt het hanteren van die norm volledige individualisering van het belastingstelsel. De norm is immers geformuleerd op het niveau van de individuele burger. Elke burger in Nederland – en dat geldt zowel voor mannen als voor vrouwen - wordt verondersteld op individueel niveau (betaald) werk en zorg zodanig te kunnen combineren, maar ook feitelijk te combineren dat hij/zij zowel economische als zorgzelfstandigheid bereikt. Wie daar op grond van individuele keuzes van afziet en met een andere vrije burger overeenkomt dat die ander hetzij voor alle zorg, hetzij voor alle inkomen voor beiden opdraait, is daartoe uiteraard volkomen gerechtigd, maar kan vervolgens geen claim bij de overheid c.q. de collectiviteit neerleggen om die dwars tegen de norm ingaande keuzes te ondersteunen.

Behalve dat de nieuwe norm op individueel niveau geformuleerd is, houdt zij ook in dat de combinatie van arbeid en zorg geen incidenteel karakter heeft, maar de reguliere situatie is. Daarnaast kent iedereen in zijn of haar leven 'zorgpieken', bijvoorbeeld wanneer er (jonge) kinderen in het huishouden zijn of wanneer er zieke ouders of andere verwanten of naasten verzorgd moeten worden. Uiteraard is het niet alleen de fiscaliteit die mensen in staat moet stellen hun zorgtaken ook daadwerkelijk te vervullen. Wel kan de fiscaliteit het arbeid-en-zorg-beleid, zoals dat onder meer gestalte krijgt via kinderopvang- en verlofregelingen, een krachtige ondersteuning bieden. Vrijwel steeds hebben 'zorgpieken' ook financiële consequenties: soms is er sprake van inkomensderving (bijvoorbeeld voor zover verlof een onbetaald of slechts gedeeltelijk betaald karakter heeft), soms moeten extra kosten worden gemaakt (voor kinderopvang, reis- en verblijfskosten etc.). Omdat deze financiële lasten zich in principe bij iedereen op enig moment voordoen – zij het bij de één eerder en bij de ander later – en de specifieke oorzaak ervan van persoon tot persoon kan verschillen, ligt het erg voor de hand (ook vanuit de optiek van het beperken van de administratieve lasten) bovenop de reeds voorgestelde heffingskorting en de arbeidskorting een 'zorgkorting' te introduceren ter bestrijding van de onvermijdelijk aan bepaalde vormen van zorg gekoppelde kosten. De Emancipatie-effectrapportage introduceert daarvoor de term 'combinatiekorting'. Deze korting komt toe aan iedereen die arbeid en zorg op een bepaalde wijze combineert – dat is immers het door beleid nagestreefde doel, maar die combinatie is niet langer voorbehouden aan mensen die een specifieke levensloop volgen. Jong en oud kunnen er voor in aanmerking komen, terwijl ook de aard van de zorg niet bij voorbaat bepaalde categorieën burgers uitsluit.

De constatering dat individuele levenslopen gekenmerkt worden door 'zorgpieken' houdt automatisch in dat er ook perioden zijn waarin individuen minder dan gemiddeld participeren op de arbeidsmarkt. Overigens zijn niet alleen zorgtaken daarvan de oorzaak; steeds vaker – en gedeeltelijk met beleidsmatige ondersteuning – onderbreken werknemers hun betaalde loopbaan voor perioden waarin (opnieuw) onderwijs wordt gevolgd. Het patroon van fulltime leren tot je ergens rond de twintig bent en daarna fulltime tot je 65<sup>e</sup> op de arbeidsmarkt actief zijn, komt dus ook van deze kant onder druk te staan. Bovendien wordt

zowel op financieel-economische als op medische en sociale gronden steeds vaker een vraagteken gezet bij de leeftijd van 65 jaar als moment waarop de valbijl van de AOW een cesuur tussen het werkende en het rustende leven aanbrengt. De verscheidenheid gedurende de individuele levensloop in participatie en combinatiepatronen die nu al kenmerkend is voor de levens van veel vrouwen en een kleine groep mannen zal naar verwachting de komende decennia gemeengoed worden onder vrouwen en mannen. Dit stelt ook de nodige eisen aan de fiscaliteit.

Zo zou het fiscale stelsel geen belemmeringen mogen bevatten voor deeltijdwerk. De in de onlangs gepresenteerde voorstellen voorziene drempel van vijftig procent van het wettelijk minimumloon om in aanmerking te komen voor de arbeidskorting moet op grond daarvan van de hand worden gewezen (overigens was aanvankelijk een drempel van 70% voorzien; naar aanleiding van de EER is die drempel in neerwaartse richting aangepast). Wie ook deeltijdwerk serieus neemt en accepteert dat burgers bijvoorbeeld gedurende een bepaalde periode drie dagen aanvullende scholing koppelen aan één dag betaald werk zou geen drempel moeten opwerpen die deze combinatie fiscaal gezien onaantrekkelijk maakt.

Ook zou het fiscale stelsel geen belemmeringen mogen opwerpen voor reparatie van pensioentekorten. Zolang het pensioenstelsel nog niet voldoende flexibel is om wisselende en variabele arbeidspatronen te accommoderen en zolang er nog steeds (vooral) vrouwen zijn met een aanzienlijke achterstand op het punt van opgebouwde pensioenrechten zou het belastingstelsel veeleer prikkels moeten bevatten die burgers stimuleren hun pensioen goed te regelen dan dat zij daarin afgeremd worden, zoals sommige commentatoren thans vrezen dat het effect van de voorliggende fiscale voornemens is.

In bredere zin – maar technisch is dat een wat ingewikkelde kwestie, die overigens op het terrein van de vennootschapsbelasting eerder wel min of meer bevredigend is geregeld waar het de verliescompensatie betreft – roept meer variëteit in individuele levenslopen en arbeid-zorgpatronen de vraag op of de overheveling van inkomen van het ene naar het andere fiscale jaar niet vergemakkelijkt zou moeten worden. Nu is het als gevolg van de progressie in het belastingstelsel nog zo – en de kabinetsplannen brengen daar geen verandering in – dat het fiscaal gezien onvoordelig is dat het belastbaar inkomen in de tijd fluctueert. Het voordeligst is een inkomenspatroon dat jaarlijks een zelfde belastbaar inkomen oplevert (daar doemt de fulltime, gedurende veertig jaar achtereen werkende kostwinner weer op!). Als zodanig strookt dit niet met het principe dat burgers de gelegenheid moeten hebben in te spelen op pieken in de zorgbehoeften die zij in hun omgeving ervaren. Wie aan die zorgbehoefte 'toegeeft' en in het ene jaar meer verdient dan in het andere wordt daar als het ware door de fiscus voor gestraft in vergelijking met degene die de zorgvraag niet honoreert en zijn arbeidspatroon niet aanpast. Overigens zou ook hier de combinatiekorting uitkomst kunnen brengen. Als deze voldoende hoog is, wordt het nadeel voor de 'zorgers' gecompenseerd en worden 'niet-zorgers' gestimuleerd zich eveneens van hun zorgtaken te kwijten; financiële redenen om dit niet te doen, zijn dan niet langer voor handen.

## **Conclusie**

De voorstellen aangaande een nieuwe vormgeving van het belastingstelsel ontberen een duidelijk en eenduidig concept van de burger die met dit stelsel moet worden 'bediend' en een heldere visie op de relatie tussen die burger en de overheid. Dit is des te opmerkelijker waar het emancipatiebeleid sinds enige tijd wel voorziet in een nieuwe norm: de werknemer met zorgtaken. Wellicht biedt dit nieuwe ijkpunt niet voldoende handvat om *alle* levensloopvraagstukken aan te vatten. Het – nu nog - gendergerelateerde karakter van

verschillen in levenslopen tussen burgers staat er borg voor dat een norm die voorziet in een combinatie van voorheen vooral door mannen verrichte betaalde arbeid en voorheen vooral door vrouwen verleende zorg ook in belangrijke mate bijdraagt aan het realiseren van zowel diversiteit in levenslopen tussen burgers alsmede van meer variëteit in individuele levenslopen.

## TER AFSLUITING

Drs Louise Groenman <sup>13</sup>

Wie had vijftientig jaar geleden, aan het begin van de tweede emancipatiegolf, kunnen dromen dat deze eeuw zou worden uitgeluid met een al jaren bestaande regeringsdoelstelling inzake de combinatie van arbeid en zorg? Met de constatering dat veel achterstanden op het gebied van onderwijs en opleiding, arbeidsparticipatie en inkomen, sociale zekerheid en pensioenen inmiddels door vrouwen zijn ingelopen? Dat vrouwen in recordtempo aan de keukentafel hebben leren onderhandelen over herverdeling van zorg en arbeid thuis? en dat zij bewuste, autonome keuzes maken? Juist die vaardigheid, bewuste en autonome keuzes maken, is van grote waarde bij de vele nieuwe ontwikkelingen die zich voor de 21e eeuw aandienen.

Maar er is veel meer nodig dan bewust en autonoom kiezende burgers, fraaie kabinetsdoelstellingen en beleid dat betere mogelijkheden schept voor onder meer de combinatie van zorg en arbeid. Niet voor niets maken emancipatie-pioniers als Hanske Evenhuis en Len Rempt, de beide initiatiefneemsters voor dit symposium, en ook veel anderen zich zorgen over de vele knelpunten in de voortgang van het emancipatieproces. De beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen zijn nog steeds levensgroot. Het gebrek aan kinderopvang is nijpend. De zorgsector is nog verre van afgestemd op een levenslange arbeidsparticipatie van vrouwen, zowel in omvang als in kwaliteit van beloning/arbeidsvoorwaarden, doorstroommogelijkheden en arbeidsomstandigheden. De gevolgen van de eerder opgelopen witte vlekken in pensioenen voor vrouwen zullen zich tot ver in de 21e eeuw blijven doen voelen in termen van armoede onder oudere vrouwen. Maar ook de verbindingen tussen emancipatie-doelstellingen met snelle ontwikkelingen zoals op het terrein van de informatie- en communicatietechnologie, de globalisering en de mobiliteit vergen nog veel onderzoek en aandacht. 'Mainstreaming the gender-perspective', of in andere termen: integratie van emancipatie-doelstellingen, is en blijft van wezenlijk belang om de voortgang van het emancipatie-proces ook voor de toekomst te verzekeren.

Het perspectief van levensloop, zoals dat op dit symposium aan de orde was, is een goed voorbeeld van de wijze waarop de integratie van emancipatie-doelstellingen, van 'mainstreaming' kan worden aangepakt. Op het eerste gezicht roept zo'n thema niet onmiddellijk associaties op met emancipatie en vrouwenstrijd. Bij nader inzien echter blijkt dat vooral vrouwen en ook een groeiend deel van de jongere generaties vanuit een bewuste autonomie meer 'in de breedte' willen leven, en in de combinatie van arbeid met zorg én vrije tijd willen kunnen kiezen uit een scala van modaliteiten. We zien hier het resultaat van een

---

<sup>13</sup> Drs L.S. Groenman was van 1981 tot 1995 lid van de Tweede Kamer voor D66. Daarvoor was zij beleidsambtenaar bij het toenmalige Ministerie van Cultuur, Recreatie en Maatschappelijk werk (CRM). Zij is lid van de Sociaal-Economische Raad (1995) en lid van de Raad van Commissarissen van de ABN-AMRO-bank (1999). Zij vervult voorts een aantal voorzitterschappen, waaronder die van HIVOS, AIDS-fonds en Clara Wichmann-instituut. Zij is sinds 1995 lid van de Raad van Advies van het Landelijk Bureau Leeftijdscriminatie.

ontwikkeling: inmiddels willen mannen én vrouwen economische zelfstandigheid verwerven en behouden, gaan zij die verantwoordelijkheid niet uit de weg, maar willen het verrichten van betaalde arbeid niet in elk fase van hun volwassen leven de hoofdrol geven. Het denken over de combinatie van arbeid en zorg leidt er dus toe dat de centrale rol van betaalde arbeid als permanent bepalende factor voor iemands levensloop ter discussie wordt gesteld.

Diversiteit van levensloop is niet alleen een 'nieuw probleem' maar biedt juist ook een nieuw perspectief op een ander belangrijk maatschappelijk vraagstuk, de vergrijzing. In de lineaire (masculiene) levensloop ligt de piek in het arbeidzaam leven tussen de 30 en 45 jaar. Daarna begint voor de meesten een periode van consolidatie en afbouw. Na het 55e, en zeker het 60e jaar nemen zij vrijwel niet meer deel aan het arbeidsproces, ondanks dat er nog vele jaren in relatief goede gezondheid voor hen liggen.

Ruimte maken voor meer diversiteit in levensloop kan, niet alleen voor individuele burgers maar ook in sociaal-economische zin, een toegevoegde waarde hebben. Door mensen meer ruimte te bieden, ook op jongere leeftijd, om individuele voorkeuren te volgen wordt de kans groter dat ook ouderen gezonde, energieke en gemotiveerde werkenden blijven die ook na hun 55e, 60e jaar aan de betaalde arbeid willen blijven deelnemen.

In de discussie tijdens het symposium werd levensloop als belangwekkende, perspectiefrijke dimensie voor het emancipatieproces v/m onderschreven. Ook werd uitdrukkelijk de verbinding gelegd met de structurele mogelijkheden om, met meer individuele keuzevrijheid in levensloop, mensen langer voor het arbeidsproces te behouden. Daarbij werd wel benadrukt dat blijvende aandacht voor kinderopvang en verlofregelingen, deeltijdarbeid als volwaardige arbeid, gelijke beloning, doorbreking van het 'glazen plafond', sociale zekerheid en pensioen, alsmede de zorgsector een absolute noodzaak is.

Van mijn kant wil ik het belang van een dergelijke bredere visie nog eens duidelijk onderstrepen. De 'emancipatietrein' moet in zijn reis naar de toekomst zoveel mogelijk passagiers meenemen. Als de trein goed wordt onderhouden, de wissels goed worden genomen en de onderlinge communicatie tussen machinisten en passagiers over de koers goed blijft verlopen, zal het voorbijglijdend landschap steeds meer kunnen worden tot dat van het land waar vrouwen willen wonen.

## Bijlage

### LIJST VAN DEELNEMERS (gebaseerd op aanmeldingen en berichten van verhindering)

J. van Nieuwenhoven (opening)	voorzitter Tweede Kamer
L. Groenman (symposiumvoorzitter)	lid Sociaal-Economische Raad, oud-lid Tweede Kamer
H. Evenhuis-van Essen (organisatie)	oud-lid Tweede Kamer
L. Rempt-Halmmans de Jongh (organisatie)	oud-lid Tweede Kamer
Y. te Poel (inleider)	Rijksuniversiteit Leiden
C.H.S. Evenhuis (inleider)	lid TECENA, voorz. Landelijk Bureau Leeftijdsdiscriminatie
J.J. Schippers (inleider)	Rijksuniversiteit Utrecht, lid TECENA
A.A. Aeyelts Averink-Winsemius	voorzitter Vereniging voor Vrouwenbelangen
K.W.T. Berghuys	vice-voorzitter JOVD
M.E. Bierman-Beukema toe Water	lid Eerste Kamer (VVD)
E. Bongers	Joke Smit Stichting
M. Bussemaker	lid Tweede Kamer (PvdA)
A. Bijleveld-Schouten	lid Tweede Kamer (CDA)
L. Bijleveld	FNV
Th.L. Blom-de Kock van Leeuwen	oud-ombudsman Den Haag
W.G.J.M. van de Camp	lid Tweede Kamer (CDA)
Ounama Cherribi	lid Tweede Kamer (VVD)
N. Dankers	lid Tweede Kamer (CDA)
N. van Dijk	directeur Landelijk Bureau Leeftijdsdiscriminatie
H.F. Dijkstal	fractievoorzitter Tweede Kamer (VVD)
P. Dijkstra	Ned. Interdisciplinair Demografisch Instituut (NIDI)
T. Duys	CNV
K. Eisses-Timmerman	lid Tweede Kamer (CDA)
H.L. van Eesteren	
I. van Gent	lid Tweede Kamer (Groen Links)
F.E. Giskes	lid Tweede Kamer (D66)
W. Gortzak	lid Tweede Kamer (PvdA)
Th.C. de Graaf	fractievoorzitter Tweede Kamer (D66)
M.I. Hamer	lid Tweede Kamer (PvdA)
R. van Hessen	Dagblad Trouw
W. van Hoeflaken	redactie Avanta
J.G. de Hoop Scheffer	fractievoorzitter Tweede Kamer (CDA)
I. van Hoorn	Van Hoorn consultants
M. Kranenburg	NRC/Handelsblad
H. van Leeuwen	lid Eerste Kamer (CDA)
M. Luyten	De Volkskrant
L. Maat	Jongerenorganisatie CNV
A. Melkert	fractievoorzitter Tweede Kamer (PvdA)
E. Meijer	lid Tweede Kamer (VVD)
J. van Oosterhoudt	Nederlandse Vrouwenraad



A.J. Prinssen-Maas	Nederlandse Vrouwenraad
R. Renter	De Balie
M.J.J. Roosen-van Pelt	CDA-Vrouwenberaad
P. Rosenmöller	fractievoorzitter (Groen Links)
W. Ruygrok	coördinator EU-Quality
A. Schimmel	lid Tweede Kamer (D66)
J.C.Smits	lid Tweede Kamer (PvdA)
M. Smidt	Commissie Mensenrechten-Vrouwenrechten (D66)
H. Snijders-Borst	Joke Smit Stichting
Y.E.M.A. Timmerman-Buck	lid Eerste Kamer (CDA)
G. Verburg	lid Tweede Kamer (CDA)
A.E. Verstand-Bogaert	Staatssecretaris Arbeid, Zorg en Emancipatie
A.A. Veth	voorzitter JOVD
M.L.W. Visser-van Doorn	lid Tweede Kamer (CDA)
H. Voûte-Droste	lid Tweede Kamer (VVD)
C. van Wezel	fractiemedewerker (Groen Links)
J.H.J. de Wildt	Joke Smit Stichting
H.E.S. Woldring	lid Eerste Kamer (CDA)

## **Colofon**

Verslag van het symposium 'Levensloop in de 21<sup>e</sup> eeuw (v/m)' dat op woensdagmiddag 13 oktober 1999 plaatsvond in de Oude zaal van de Tweede Kamer.

Initiatief : Hanske Evenhuis - van Essen en Len Rempt - Halmans de Jongh.

Organisatie: Joke Smit Stichting.

Dagvoorzitter: Louise Groenman.

Overname van tekstgedeelten is toegestaan, mits met bronvermelding.

De auteursrechten blijven berusten bij de schrijvers.

Deze uitgave is zolang de voorraad strekt kosteloos verkrijgbaar bij de Joke Smit Stichting, Tweede Schuytstraat 210, 2517 TR Den Haag, fax 070 – 3651262.

De tekst van deze publikatie zal in de loop van januari 2000 online komen via [www.emancipatie.nl/jss](http://www.emancipatie.nl/jss)