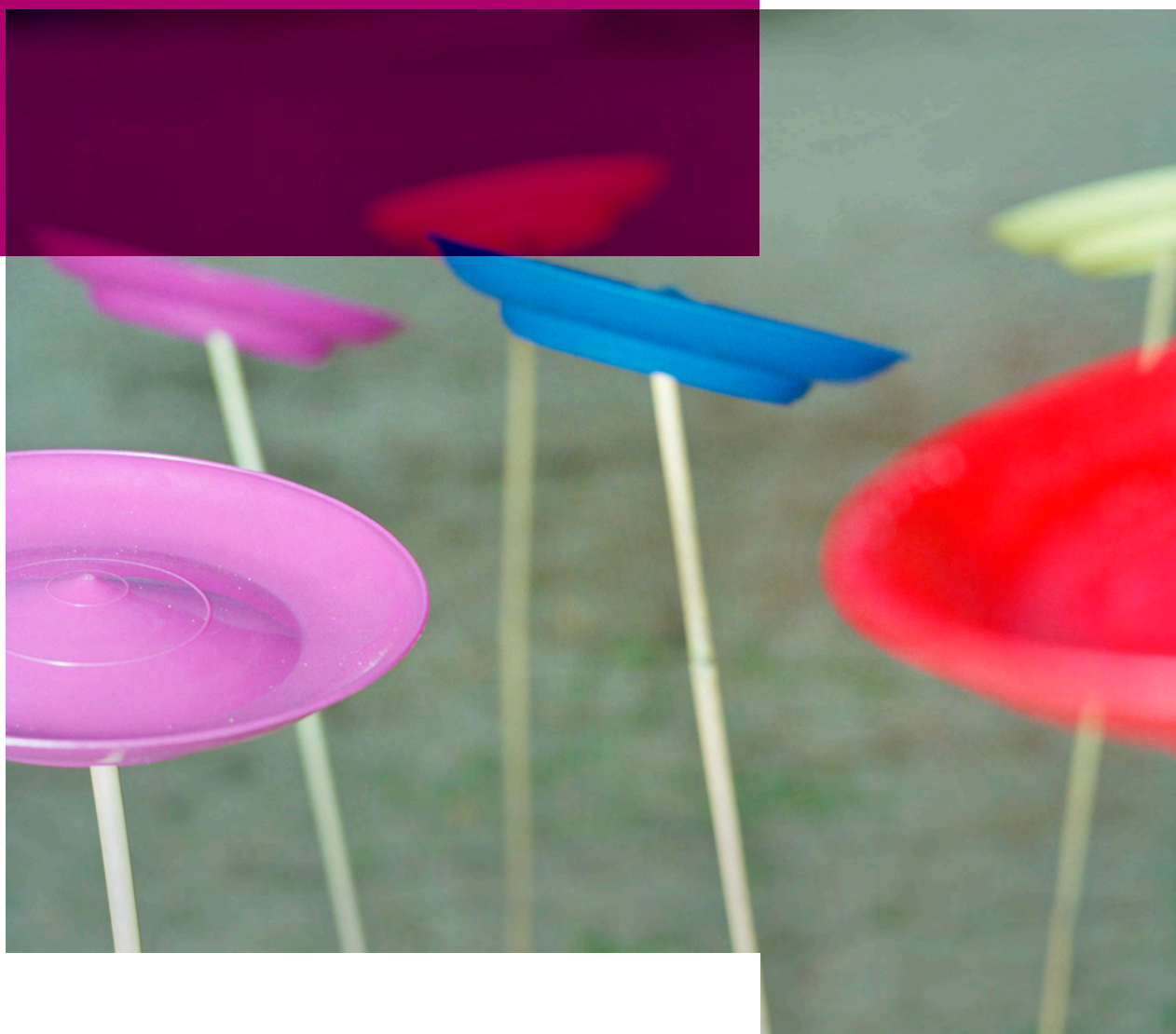


ADVIES | Oktober 2016

**SIER**

# Een werkende combinatie

Deel II Analyses



*Advies Een werk**ende** combinatie. Advies over het combineren van werken, leren en zorgen in de toekomst*

Deel II Analyses

Aan de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, de heer mr.dr. L.F. Asscher

Deze publicatie betreft de 'ministersversie' van het advies, vooruitlopend op de officiële SER-uitgave.

## Inhoudsopgave

### Deel II Analyse

1.	Inleiding .....	4
1.1	Adviesaanvraag .....	4
1.2	Afbakening en uitgangspunten .....	5
1.3	Aanpak en perspectief .....	6
1.4	Beleidscontext .....	8
1.5	Eerdere SER-advisering .....	10
1.6	Adviesvoorbereiding .....	11
1.7	Leeswijzer .....	11
2.	Werken, leren en zorgen in de toekomst .....	13
2.1	Inleiding .....	13
2.2	Perspectief .....	14
2.3	Algemene ontwikkelingen .....	16
	2.3.1 Technologische ontwikkelingen .....	16
	2.3.2 Economische ontwikkelingen .....	17
	2.3.3 Demografische en sociale ontwikkelingen .....	19
	2.3.4 Modernisering en institutionele ontwikkelingen .....	20
2.4	De toekomst van werk .....	21
	2.4.1 Vertrekpunt: specifieke kenmerken Nederlandse arbeidsmarkt .....	22
	2.4.2 Werkenden in de toekomst .....	25
	2.4.3 Werk en leren in de toekomst .....	30
	2.4.4 Organisaties in de toekomst .....	32
2.5	Het privé domein in de toekomst .....	32
	2.5.1 Diversiteit in familierelaties .....	32
	2.5.2 Kindertal .....	33
	2.5.3 Groeiende zorgbehoefte .....	34
	2.5.4 Wie gaat er zorgen? .....	36
2.6	<b>Kansen en risico's in de toekomst</b> .....	37
3.	Diversiteit in het combineren van rollen en taken: tijdsbesteding en gevolgen ...	42
3.1	Inleiding .....	42
3.2	Afbakening en aanpak .....	42
	3.2.1 Diversiteit: de rol van levensfase, opleiding en herkomst .....	42
	3.2.2 Tijdsbesteding als indicatie van het combineren van rollen en taken .....	43
	3.2.3 De gevolgen van het combineren van rollen en taken .....	49
3.3	Combineren over de levensloop .....	51
	3.3.1 Arbeidsmarktparticipatie over de levensloop .....	51
	3.3.2 Jongvolwassenen (20 - 30 jaar) .....	51
	3.3.3 Gezinsfase (31 - 45 jaar) .....	52
	3.3.4 Mid-career (46 - 60 jaar) .....	55
	3.3.5 Actieve seniorenfase (61 - 67 jaar) .....	55
3.4	Combineren: verschillen naar opleiding en herkomst .....	56
	3.4.1 Opleidingsverschillen .....	56
	3.4.2 Verschillen naar herkomst .....	63
3.5	Slotbeschouwing .....	65
4.	Hulpbronnen en houdingen bij het combineren van rollen en taken .....	67
4.1	Inleiding .....	67
4.2	Individuele hulpbronnen .....	67
	4.2.1 Typen hulpbronnen .....	67

4.2.2	Opleidingsverschillen .....	69
4.2.3	Verschillen naar herkomst .....	73
4.3	Houdingen .....	75
4.3.1	Verschillen naar levensfase .....	75
4.3.2	Opleidingsverschillen .....	77
4.3.3	Verschillen naar herkomst .....	78
4.4	Slotbeschouwing .....	79
5.	Huidige tools en facilitering bij het combineren van rollen en taken .....	80
5.1	Inleiding .....	80
5.2	Tijdsarrangementen en financiële ondersteuning .....	81
5.2.1	Facilitering door de overheid: tijd en geld .....	81
5.2.2	<b>Facilitering in cao's: tijd en geld</b> .....	93
5.2.3	Facilitering door arbeidsorganisatie: tijd en geld .....	98
5.3	Diensten en de markt voor persoonlijke dienstverlening .....	100
5.3.1	Schets van de markt voor persoonlijke dienstverlening .....	100
5.3.2	<b>Kansen en risico's van de markt</b> .....	104
5.3.3	Huidig beleid .....	109
5.4	Slotbeschouwing .....	112

Bijlage 1 Adviesaanvraag

Bijlage 2 Tabellen bij hoofdstuk 4

Bijlage 3 Nationale voorbeelden van facilitering en toerusting

Bijlage 4 Internationale voorbeelden van facilitering en toerusting

Bijlage 5 Achtergrondinformatie bij beleid omtrent diensten

Bijlage 6 Commissiesamenstelling

Literatuurlijst

## 1. Inleiding

### 1.1 Adviesaanvraag

#### *Meervoudige verantwoordelijkheden*

Het kabinet heeft de SER op 29 mei 2015 advies gevraagd over “**Werken en Leven in de toekomst**”<sup>1</sup>. Het kabinet constateert dat werkenden als gevolg van demografische, sociaaleconomische en beleidsontwikkelingen steeds vaker verantwoordelijkheden op het gebied van werk, zorg en scholing combineren. Deze ontwikkelingen hebben ook gevolgen voor werkgevers. Zo kan een werknemer die bijvoorbeeld mantelzorg verleent behoefte hebben aan flexibel werken, voor de werkgever kan dit bijvoorbeeld het regelen van tijdelijke vervanging betekenen.

Volgens het kabinet wordt het belangrijker dat mensen in staat zijn werk en zorgtaken goed en op een gezonde wijze te combineren. De SER wordt gevraagd na te gaan wat er voor werkenden in de verschillende levensfasen nodig is – individueel, op het niveau van de arbeidsorganisatie en institutioneel – om ook op langere termijn meervoudige verantwoordelijkheden met elkaar te kunnen combineren en ook in te gaan op de gevolgen van de ontwikkelingen voor werkgevers.

De adviesaanvraag bevat deelvragen over: de huidige situatie, de toekomst, de toerusting en facilitering in de toekomst en de ontwikkeling van jonge kinderen. Deze vragen zijn hieronder samengevat.

#### *Huidige situatie*

De Wet arbeid en zorg en de Wet flexibel werken bevatten het wettelijk kader van mogelijkheden voor werknemers om de verplichtingen die het werk voor hen meebrengt, af te stemmen op zorgtaken. Het kabinet legt in dat kader onder meer de vraag voor hoe we kunnen bereiken dat de huidige regelingen die de combinatie van arbeid en zorg faciliteren, zo optimaal mogelijk kunnen worden ingezet en zowel voor mannen als vrouwen en ongeacht etnische achtergrond een betere combineerbaarheid van taken ontstaat. Een aanvullende vraag is of extra facilitering (door overheid/werkgevers) nodig is voor de werkende mantelzorger die al dan niet een grote baan combineert met intensieve en/of langdurige mantelzorg. Tevens vraagt het kabinet te bezien of regelingen en praktijken in landen om ons heen aanknopingspunten bieden voor een betere facilitering van arbeid en zorg.

#### *Toekomst*

Het kabinet vraagt wat we de komende tien jaar kunnen verwachten ten aanzien van de combinatie van arbeid, zorg en andere verantwoordelijkheden, gezien de geraamde ontwikkelingen van de bevolkingssamenstelling (vergrijzing, ontgroening). Welke eisen stelt dit aan werkenden en werkgevers en welke rol spelen zij hierin? Wat betekent dit voor maatschappelijke en commerciële voorzieningen en diensten?

Wat betekenen de meervoudige verantwoordelijkheden in de verschillende levensfasen? Welke groepen krijgen bijvoorbeeld te maken met uitval uit het arbeidsproces, verminderde productiviteit en inzetbaarheid, financiële kwetsbaarheid en gezondheidsproblemen? Hoe is dit gerelateerd aan levensfase, etniciteit en opleidingsniveau? Daarnaast vraagt het kabinet aandacht voor de verdeling van arbeid en zorg tussen mannen en vrouwen, welke redenen er zijn voor deze verdeling en hoe kan worden bijgedragen aan het bereiken van een gelijkere verdeling van arbeid en zorg tussen mannen en vrouwen.

---

<sup>1</sup> De adviesaanvraag is als bijlage 1 opgenomen.

### *Toerusting en facilitering in de toekomst*

Vooruitlopend op een langetermijnagenda over skills en leren in brede zin<sup>2</sup>, stelt het kabinet de vraag welke vaardigheden burgers nodig hebben om zelf de balans in hun leven te creëren en te behouden. Wat hebben zij verder nodig om meervoudige verantwoordelijkheden op een evenwichtige wijze te combineren en hoe kunnen de beschikbaarheid en toegankelijkheid van maatschappelijke en commerciële voorzieningen en diensten hieraan bijdragen?

Ook stelt het kabinet een aantal vragen met betrekking tot de afstemming van de maatschappelijke en sociale verantwoordelijkheden op de verantwoordelijkheid in de arbeidsorganisatie:

- Hoe kunnen de maatschappelijke en sociale verantwoordelijkheden van werknemers en hun verantwoordelijkheid in de (arbeids-)organisatie beter op elkaar worden afgestemd? En hoe kunnen daarbij arbeidsdeelname, arbeidsproductiviteit en/of arbeidsvreugde behouden blijven?
- Hoe kunnen overheid en werkgevers de bespreekbaarheid en het maatwerk van het combineren van verantwoordelijkheden, in elk geval van werk en zorg, aanvullend op bestaand beleid en voorzieningen bevorderen?
- **Welke faciliteiten worden geboden in cao's, wat werkt wel en wat niet en wat is nodig om tot goede afspraken te komen?**

Naast de toerusting op micro- en mesoniveau is het kabinet ook geïnteresseerd in de facilitering op het macroniveau:

- Maakt het sociale stelsel de afstemming tussen de verschillende verantwoordelijkheden en domeinen voldoende mogelijk en is het in dit opzicht ook toekomstbestendig?
- Hoe zou een stelsel op langere termijn betere ondersteuning kunnen bieden aan **werkenden (werknemers, zzp'ers, ondernemers) met meervoudige verantwoordelijkheden** in verschillende levensfasen?

### *Ontwikkeling van jonge kinderen*

De adviesaanvraag bevat ook enkele vragen over de vormgeving van voorzieningen voor jonge kinderen. Hierbij heeft het kabinet gevraagd om aandacht te besteden aan de inrichting van de voorzieningen om de deelname aan het arbeidsproces te ondersteunen en de brede ontwikkeling van kinderen te optimaliseren.

De SER heeft op 22 januari jl. met zijn advies *Gelijk goed van start. Visie van de raad op de voorzieningen voor jonge kinderen* met voorrang uitvoering gegeven aan dit verzoek<sup>3</sup>. Tevens is in dit advies een aantal onderwerpen geagendeerd die in het voorliggende advies aan bod komen. Deze onderwerpen hebben betrekking op de **ontwikkeling en zorg voor baby's (van 0 tot 1 jaar)** in samenhang met (het gebruik van de) verschillende verlofregelingen en het sluitende dagarrangement voor 4-12-jarigen.

## 1.2 Afbakening en uitgangspunten

### *Afbakening*

**De adviesaanvraag schetst een breed palet aan sociaaleconomische thema's en vraagstukken** in relatie tot uiteenlopende verantwoordelijkheden die mensen in verschillende levensfasen kunnen hebben. De adviesaanvraag spreekt in dat verband over *meervoudige verantwoordelijkheden*. Meer concreet gaat het om verantwoordelijkheden ten aanzien van arbeid en verantwoordelijkheden in andere

<sup>2</sup> Zie voor toelichting paragraaf 1.5.

<sup>3</sup> Een aparte SER-werkgroep (Werkgroep Kindvoorzieningen) was belast met de voorbereiding van het advies over dit onderwerp.

domeinen zoals zorg voor kinderen en naasten en scholing (een leven lang leren en ontwikkelen).

De vraagstelling spitst zich met andere woorden toe op het *combineren* van verantwoordelijkheden c.q. taken en rollen van werkenden in verschillende levensfasen. Daarbij is de veronderstelling dat steeds meer mensen rollen en taken combineren. Zo combineren vrouwen en mannen hun werk met de zorg voor kinderen, en in toenemende mate ook met de zorg voor anderen (mantelzorg). Werknemers combineren steeds vaker meerdere banen of combineren een baan in loondienst met het zelfstandig ondernemerschap<sup>4</sup>. Er is dus sprake van participatie in meerdere domeinen.

Dit advies richt zich op de participatie in en de combinatie van betaalde arbeid (in welke vorm dan ook) met leren en de zorg voor kinderen en andere naasten. Welke kansen en **risico's** dienen zich daarbij nu en in de nabije toekomst aan?

#### *Uitgangspunten*

De SER hanteert bij zijn advisering drie doelstellingen voor sociaal-economisch beleid:

- Een evenwichtige economische groei binnen het kader van het streven naar duurzame economische ontwikkeling.
- Een zo groot mogelijke arbeidsparticipatie.
- De totstandkoming van een redelijke inkomensverdeling.

Daarbij gaat de raad uit van het brede welvaartsbegrip. Welvaart betreft hier niet alleen materiële vooruitgang, maar ook aspecten van sociale vooruitgang (welzijn en sociale cohesie) en een goede kwaliteit van de leefomgeving (ruimtelijke- en milieukwaliteit).

Gestreefd wordt naar een evenwichtige en duurzame economische groei, een zo groot mogelijke arbeidsparticipatie en een redelijke inkomensverdeling. Deze doelstellingen **brengen tot uitdrukking dat welvaarts­groei 'door en voor iedereen' is. Om de** maatschappelijke welvaart, in de brede zin van het woord, te verbeteren moet worden gestreefd naar een inclusieve arbeidsmarkt en kwalitatief hoogwaardige werkgelegenheid. Het vraagt ook om ruimte voor ondernemerschap, innovatie en dynamiek.

Ook in dit advies zijn bij de beoordeling van de ontwikkelingen en het benoemen van de kansen en **risico's** de SER-doelstellingen gehanteerd.

### 1.3 Aanpak en perspectief

Dit advies doorloopt een aantal stappen om de *combinatie* van rollen en taken in beeld te brengen (zie ook onderstaand schema):

- Het identificeren van de *kansen* en **risico's** van het combineren nu en in de toekomst.
- Het in kaart brengen van de *toerusting* bij het combineren van rollen en taken en eventuele *facilitering* door markt, overheid en of werkgevers.

De kansen en **risico's** van het combineren worden zowel belicht vanuit een toekomstperspectief als vanuit een tijdsbestedingsperspectief.

Het toekomstperspectief belicht de mogelijke gevolgen van de ontwikkelingen in de domeinen werken, leren en zorgen (hoofdstuk 2). Bij de beoordeling ervan zijn de SER-doelstellingen gehanteerd.

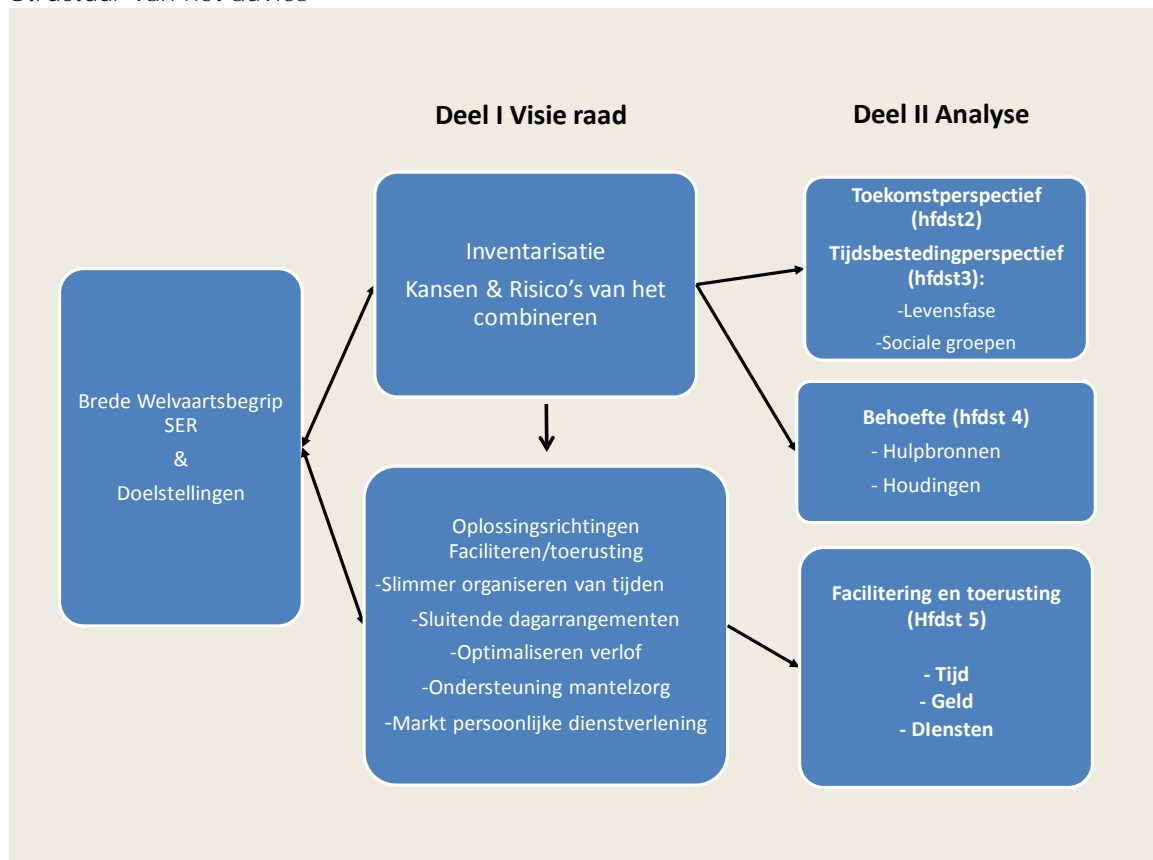
---

<sup>4</sup> Het SCP trekt eenzelfde conclusie zie: SCP (2015) *Aanbod van arbeid 2014*, p. 20; SCP (2016) *Aanbod van arbeid 2016*.

Het tijdsbestedingsperspectief richt zich op de vraag wat mensen nu feitelijk doen, hoe besteden mensen hun tijd en op welke wijze combineren zij hun verschillende rollen en taken. Nagegaan wordt welke keuzen individuen in verschillende levensfasen maken ten aanzien van het combineren van rollen en taken en welke verschillen zich daarbij voordoen tussen verschillende sociale groepen (hoofdstuk 3).

Voor het in beeld brengen van de combinaties is gebruik gemaakt van tijdsbestedingscijfers van het SCP. Op basis daarvan zijn tevens factsheets opgesteld. In aanvulling op dit empirische materiaal is voor het verkrijgen van inzicht in de gevolgen van het combineren gebruik gemaakt van wetenschappelijke nationale en internationale literatuur.

#### Structuur van het advies



Om de kansen en **risico's** te kunnen identificeren wordt ook gekeken naar de behoeften. Deze behoeften verwijzen naar wat individuen/huishoudens willen en kunnen combineren. Wat zijn hun voorkeuren en in welke mate beschikken zij over de mogelijkheden, de vaardigheden en hulpbronnen om te combineren? Hoofdstuk 4 gaat daar dieper op in.

De toerusting en facilitering verwijzen naar de wijze waarop individuen/huishoudens in staat worden gesteld taken en rollen te combineren. Denk daarbij bijvoorbeeld aan mogelijkheden, het spreiden van arbeidstijden of het inkopen van bepaalde diensten. Bij deze toerusting en facilitering gaat de aandacht uit naar de arbeidsorganisaties, de markt en de overheid. Hierop komen we terug in hoofdstuk 5.

De hoofdstukken 1 tot en met 5 maken onderdeel uit van deel II van het advies *Werken en Leven in de toekomst (Analyse)*. Op basis van de analyses en bevindingen benoemt



de raad in deel I van het advies de kansen en risico's en formuleert hij zijn visie op de toerusting en facilitering in de toekomst.

Deze aanpak en het bijbehorende perspectief sluiten aan bij de levensloopbenadering, die ervan uitgaat dat het combineren van rollen en taken varieert met de levensfase waarin mensen zich bevinden<sup>5</sup>. Levensfasen worden niet zozeer bepaald door iemands leeftijd, maar worden gevormd door kantelpunten in zowel de werksfeer als het persoonlijke leven. Gebeurtenissen, zoals het krijgen van een kind of het starten met werken, leiden tot een verschuiving in de rollen en verantwoordelijkheden die iemand heeft en hebben daardoor belangrijke implicaties voor de manier waarop arbeid, leren en zorg kunnen worden gecombineerd. In deze benadering is eveneens aandacht voor diversiteit. Sociale groepen verschillen in hun levenslopen en de hulpbronnen die zij tot hun beschikking hebben. Mensen geven hun eigen levensloop deels zelf vorm en de hulpbronnen waarover zij beschikken, bepalen hierbij mede hun handelingsmogelijkheden. Tegelijkertijd zijn levenslopen sterk afhankelijk van bredere maatschappelijke trends en ook handelingsmogelijkheden worden deels bepaald door de institutionele context.

#### 1.4 Beleidscontext

In de afgelopen jaren heeft de overheid op verschillende manieren de combinatie van arbeid en zorg gefaciliteerd en het leven lang leren gestimuleerd.

Voor het combineren van arbeid en zorg zet de overheid in algemene zin de volgende beleidsinstrumenten in:

- met behulp waarvan werkenden zorg kunnen uitbesteden en meer uren kunnen werken (bijvoorbeeld kinderopvang),
- waardoor werkenden hun werk, tijdelijk of definitief, kunnen afstemmen op hun zorgtaken (verlof en flexibel werken, in de zin van plaats- en tijdonafhankelijk werken).

Met betrekking tot het eerste, de uitbestedingsstrategie, zijn in de afgelopen tijd verschillende maatregelen genomen om de financiële toegankelijkheid en kwaliteit van de kinderopvang te verbeteren. Recent heeft de regering het akkoord Innovatie en Kwaliteit Kinderopvang (IKK) gepresenteerd<sup>6</sup>. Het akkoord, gesloten met vertegenwoordigers van ouders, kinderopvangorganisaties en werknemers betreft de verbetering van de kwaliteit van de kinderopvang. Ook bevat het specifieke maatregelen voor de babyopvang, die beogen de kwaliteit van de babyopvang te verhogen. Zo wordt de beroepskracht-**kindratio voor de baby's aangepast naar één op de drie (is nu een op de vier)** en zal ook het vaste gezicht**criteria worden aangescherpt (baby's mogen maximaal twee vaste gezichten zien)**. Daarnaast is er het voorstel om te investeren in specifieke scholing voor beroepskrachten die werken in de babyopvang. De maatregelen moeten per 2018 ingaan.

Met betrekking tot het tweede, verlofmogelijkheden en flexibeler kunnen werken, heeft de overheid belemmeringen daarvoor aangepakt door het aanpassen van wetgeving. Het uitgangspunt van de Wet modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden<sup>7</sup> is een beter tegemoetkoming van het stelsel van verlofregelingen aan de behoeften op de werkvloer. Deze wet geeft nieuwe verlofmogelijkheden, heeft bestaande verlofmogelijkheden flexibeler inzetbaar en toegankelijker gemaakt, beperkende en/of

<sup>5</sup> Zie voor nadere uiteenzetting levensloopbenadering: WRR (2000) *Levenslopen in verandering: Een studie naar ontwikkelingen in de levenslopen van Nederlanders geboren tussen 1900 en 1970*.

<sup>6</sup> TK (2015-2016) 31 322, nr. 303.

<sup>7</sup> Wet van 17 december 2014, in werking getreden met ingang van 1 januari respectievelijk 1 juli 2015, Staatsblad (2014) nr. 565.

belemmerende administratieve vereisten zijn geschrapt en de kring van rechthebbenden op verlof is op een aantal onderdelen uitgebreid. Naast familieleden in de eerste graad kan nu ook zorgverlof worden opgenomen voor familieleden in de tweede graad (broer of zus, grootouders en kleinkinderen), andere huisgenoten dan kinderen of partner (inwonende tante) en anderen met wie de werknemer een sociale relatie heeft (vriend, vriendin, buurman, buurvrouw).

Op 1 januari 2016 is de Wet flexibel werken in werking getreden, die tot doel heeft de combinatie werk en privé effectief te ondersteunen en op die manier een bijdrage te leveren aan een slimmere organisatie van arbeid en dienstverlening, een andere organisatie van de tijd en plaats van arbeid en dienstverlening. Op grond van deze wet hebben werknemers het recht hun werkgever te verzoeken om een wijziging in arbeidsuren, werktijden en werkplek.

Waar op het terrein van werken en zorgen duidelijk ontwikkelingen zichtbaar zijn is dat minder het geval bij leren, zo valt te lezen in het recent SCP-rapport *Aanbod van Arbeid 2016*<sup>8</sup>. Met het oog op de duurzame inzetbaarheid van werkenden en de veranderingen die er in het werk plaatsvinden, stimuleert de overheid volwassenen om te blijven leren, ook als ze al een baan hebben. Onderwijsinstellingen in zowel het hoger onderwijs als het middelbaar beroepsonderwijs krijgen meer ruimte om maatwerk te leveren, onder meer via experimenten met vraagfinanciering, pilots van flexibele opleidingstrajecten en de introductie van certificaten in het mbo. Ook zet de overheid in op officiële erkenning van eerder verworven competenties en duurzame inzetbaarheid (leren op het werk). Dat kan (intersectorale) baanwisselingen vergemakkelijken<sup>9</sup>.

Naast deze bovengenoemde veranderingen in wet en regelgeving zijn er tal van initiatieven geweest, bijvoorbeeld de Taskforce deeltijdplus (zie kader).

---

#### Taskforce DeeltijdPlus

Het doel van de Taskforce DeeltijdPlus was een aanzet te geven tot een culture verandering in Nederland, zodat het vanzelfsprekender wordt dat vrouwen in grotere deeltijdbanen – of in voltijdsbanen- werken. Daartoe heeft de taskforce in de periode 2008-2010 een groot aantal activiteiten verricht

**In het eindrapport bepleit deze taskforce een 'cocktail aan maatregelen' die vrouwen moeten stimuleren en ondersteunen in het vergroten van hun arbeidsdeelname.** Tot de voorgestelde maatregelen behoren grotere flexibiliteit van de arbeidstijden, ruimere openingstijden van winkels, overheidsloketten en medische voorzieningen, en een betere afstemming tussen kinderopvang en onderwijs. Zij richt zich daarbij niet slechts tot de overheid, maar ook tot de sociale partners en de individuele werkgevers en werknemers.

Bronnen: Eindrapport Taskforce DeeltijdPlus en kabinetsreactie op Eindrapport Taskforce DeeltijdPlus

---

Ook heeft het kabinet op 18 november 2013 een arbeid- en zorgbijeenkomst georganiseerd om met het veld knelpunten en kansen in kaart te brengen op het gebied van arbeid en zorg. Op 31 oktober as. zal een tweede arbeid- en zorgbijeenkomst worden gehouden. Het kabinet heeft aangekondigd naar aanleiding hiervan de Tweede Kamer een brief te sturen over de ontwikkelingen en toekomstperspectieven rond het thema arbeid en zorg. Het SER-advies kan een waardevolle bijdrage leveren aan de beleidsvorming rond dit thema en in het verlengde daarvan aan de brief aan de Tweede Kamer, zo vermeldt de adviesaanvraag.

---

<sup>8</sup> SCP (2016) *Aanbod van arbeid 2016, Werken, zorgen en leren op een flexibele arbeidsmarkt*, Den Haag augustus 2016.

<sup>9</sup> TK 30 012 (2014-2015), nr. 41. Kabinet grijpt in bij Leven Lang Leren, Nieuwsbericht 31-10-2014, Min.OCW. TK 30 012 (2015-2016), nr. 55 en TK 30 012 (2016-2017) nr. 72.

## 1.5 Eerdere SER-advisering

Het SER advies *Gelijk goed van start. Visie op het toekomstige stelsel van voorzieningen van jonge kinderen* (2016) maakt onderdeel uit van dit advies. Daarnaast heeft het thema van de adviesaanvraag raakvlakken met eerdere advisering.

Het SER advies *Tijden van de samenleving* (2011) is vooral relevant. Daarin stelt de raad vast dat een toenemend aantal werkenden tijdsdruk en tijdsgebrek ervaart. Dit hangt volgens de raad samen met het feit dat steeds meer mensen meerdere verantwoordelijkheden dragen en daardoor hun tijd verdelen over betaald werk, huishouden, zorg, vrijwilligerswerk en andere activiteiten. In Nederland lossen mensen het omgaan met tijdsdruk vooral op door in deeltijd te gaan werken. Het advies schetst een aantal andere strategieën om tijdsknelpunten op te lossen en zo ook de deeltijdparadox te doorbreken<sup>10</sup>. Het advies bevat een aantal praktische strategieën om te komen tot een slimmere organisatie van de tijd en plaats van arbeid en dienstverlening en doet de aanbeveling om te komen tot een meer eigentijds en sluitend dagarrangement voor 4-12-jarigen. Het voorliggende advies sluit aan en bouwt voort op dit advies uit 2011.

Raakvlakken zijn er ook met het SER-onderzoeksrapport *Verhogen maatschappelijke welvaart via arbeidsinzet en arbeidsproductiviteit* (2015). Hierin wijst de SER op de lage participatiegraad in uren van vrouwen en de invloed van de institutionele context waarbinnen individuen keuzes maken.

Daarnaast zijn er op dit moment binnen de SER verschillende trajecten gaande waar vooral de toekomst aan de orde is, voorbeelden hiervan zijn de afgeronde SER-verkenning en werkagenda digitalisering: *Mens en technologie: samen aan het werk* en het lopende adviestraject *Leren in de Toekomst*.

De SER richt zich in het verkennende advies over digitalisering en robotisering (*Mens en technologie: samen aan het werk*) op de consequenties van de technologische ontwikkelingen die wel als de vierde industriële revolutie worden aangeduid en die kunnen worden samengebracht in de term digitale technologie. Daarnaast formuleert de SER een werkagenda voor het in de komende kabinetsperiode te voeren sociaal-economisch beleid. Vooral voor hoofdstuk 2 *De toekomst van werken, leren en zorgen* is gebruik gemaakt van de inzichten uit het verkennende advies *Mens en technologie: samen aan het werk*.

De verkenningen die in het kader van *Werken en Leren in de toekomst* zijn verricht zijn ook van belang voor het voorliggende advies. Daarin wordt stilgestaan bij de versterking van menselijk kapitaal voor ons verdienvermogen, de lerende economie, de vaardigheden en het toekomstbestendig opleiden. Zo richt bijvoorbeeld de verkenning *Leren in de toekomst* zich op de rol en inhoud van leren in de toekomst, in relatie tot ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Speciale aandacht gaat uit naar de drie **samenhangende thema's: vaardigheden van de toekomst, een leven lang leren en samenwerking tussen onderwijs en bedrijfsleven**<sup>11</sup>. Naar aanleiding van deze verkenning heeft de SER een briefadvies uitgebracht aan het Platform Onderwijs2032 dat zich buigt over de toekomstige inhoud van het funderend onderwijs. In het briefadvies *Leren in het*

<sup>10</sup> Deze paradox verwijst naar de situatie waarin deeltijdarbeid als strategie om tijdsknelpunten het hoofd te bieden de traditionele tijdsindeling (een van de oorzaken van de tijdsknelpunten) mede in stand houdt.

<sup>11</sup> **De drie thema's zijn in afzonderlijke dialoogbijeentkomsten aan de orde gekomen, waarbij** (praktijk)deskundigen uit het onderwijs, het onderzoek en het bedrijfsleven met elkaar en met de commissieleden (werkgevers- en werknemersorganisaties en kroonleden) in gesprek zijn gegaan. Het verslag van deze verkenning *Hoe Leren we in de toekomst* is op 26 oktober 2015 gepubliceerd.

*funderend onderwijs van de toekomst* deelt de SER een aantal observaties uit de verkenning met het Platform Onderwijs2032.

Mede naar aanleiding van de verkenning *Leren in de toekomst* heeft Minister Bussemaker van OCW de SER op 26 oktober 2015 een brief voorgelegd. Deze brief van het kabinet is een open uitnodiging om vanuit de SER mee te blijven denken over het brede onderwerp skills en leren in de toekomst. De SER geeft daar op dit moment gehoor aan door zich te buigen over de mogelijkheden om postinitieel leren en ontwikkelen verder te stimuleren. Een advies daarover wordt in het najaar 2016 verwacht. Verder is de SER naar aanleiding van de kabinetsbrief actief betrokken bij de Skills Strategie voor Nederland, die door de OESO in opdracht van het kabinet wordt uitgevoerd in de periode tussen december 2015 en begin 2017. De Skills Strategie moet uitmonden in een lange termijn agenda waarin staat hoe Nederland de belangrijkste **risico's** op het gebied van skills wil aanpakken.

### 1.6 Adviesvoorbereiding

De ad-hoc commissie Werken en Leven in de toekomst is belast geweest met de voorbereiding van het ontwerpadvies<sup>12</sup>.

Gedurende de adviesvoorbereiding is nauw samengewerkt met het SCP. Voor het in beeld brengen van hoe mensen rollen en taken combineren is gebruik gemaakt van nieuw empirisch materiaal, aangeleverd door het SCP. Ook het CBS is behulpzaam geweest.

Gedurende de adviesvoorbereiding zijn verschillende experts geraadpleegd

- Dr. Laura den Dulk, universitair hoofddocent Erasmus Universiteit Rotterdam, expertise, gespecialiseerd in cross-nationaal onderzoek naar werk-privé beleid van landen en organisaties.
- Prof. dr. Wim de Ridder, hoogleraar (van 2002 tot 2015) Toekomstverkenning en Toekomstonderzoek aan de Universiteit Twente, directeur van Futures Studies & Management Consultancy bv.
- Carlien Scheele, verbonden aan Ecorys als Business developer social affairs en Jannie Roemeling, projectleider Dagindeling ESF3.
- Serv Vinders, gespecialiseerd in internationale vormen van kinderopvang en de relatie met het basisonderwijs. Hij was ook betrokken bij de voorbereiding van het advies over voorzieningen voor jonge kinderen.

Ook zijn tijdens de adviesvoorbereiding de bevindingen voorgelegd aan het SER-Jongerenplatform<sup>13</sup> en is door het platform input geleverd.

De raad heeft het advies vastgesteld in zijn vergadering van 21 oktober 2016.

### 1.7 Leeswijzer

Het advies bestaat uit twee delen.

Deel I vat de analytische bevindingen samen en formuleert de aanbevelingen en visie van de raad ten aanzien van de facilitering en toerusting in de toekomst.

---

<sup>12</sup> Voor samenstelling commissie zie bijlage 6.

<sup>13</sup> Diverse jongerenorganisaties, zowel van werkgevers- als werknemerszijde, participeren in het SER jongerenplatform. De rol van het platform is om gevraagd en ongevraagd advies te geven.

Deel II bevat de analyse met een beschrijving van de toekomstige ontwikkelingen, de huidige ontwikkelingen (het combineren van werken, leren en zorgen tijdens de levensloop en de verschillen tussen sociale groepen), de hulpbronnen en de houdingen en de huidige toerusting en facilitering bij het combineren van verschillende rollen en taken.

Hoofdstuk 2 gaat in op de toekomstige ontwikkelingen rondom werken, leren en zorgen en schetst de kansen en **risico's** die voortvloeien uit deze ontwikkelingen. Hoofdstuk 3 keert terug naar het nu en belicht aan de hand van tijdsbestedingscijfers op welke wijze individuen en gezinnen betaalde arbeid, scholing en zorg combineren en gaat na wat daarvan de gevolgen zijn. Daarbij is zowel aandacht voor verschillen tussen de levensfasen als voor diversiteit naar opleidingsniveau en herkomst. In hoofdstuk 4 is onderzocht wat mensen willen en wat ze kunnen. Hulpbronnen en houdingen zijn daarbij in kaart gebracht. De factsheets die behoren bij hoofdstuk 3 en 4 zijn in de desbetreffende hoofdstukken opgenomen. Hoofdstuk 5 staat vervolgens stil bij de toerusting en facilitering van het combineren van rollen en taken. De aandacht gaat daarbij uit naar de arbeidsorganisatie, de markt en de overheid. Op basis van de bevindingen uit deze hoofdstukken schets de raad in deel I een aantal oplossingsrichtingen voor de toerusting en facilitering bij het combineren van rollen en taken in de toekomst.

## 2. Werken, leren en zorgen in de toekomst

### 2.1 Inleiding

In toenemende mate is er interesse in de toekomst van het werk, het onderwijs en de zorg. Op dit moment zijn er binnen de SER verschillende trajecten waar deze toekomst aan de orde is, voorbeelden hiervan zijn de SER-verkenning *Mens en technologie: samen aan het werk* en het lopende adviestraject '**Leren in de Toekomst**'. Het RIVM heeft een toekomstverkenning Volksgezondheid uitgebracht, bij de WWR loopt het **project 'Toekomst van Werk' en het SCP zal in het Sociaal Cultureel Rapport van 2016 ook vooruitkijken**. Tal van wetenschappelijke publicaties over toekomstige ontwikkelingen op de arbeidsmarkt<sup>14</sup> zijn de afgelopen tijd verschenen en recent heeft de Argumentenfabriek **een viertal scenario's gepresenteerd die ingaan op de organisatie van werk in 2026**<sup>15</sup>. Internationaal is ook veel aandacht voor het thema werken en leven in de toekomst. De OESO, International Labor Organization en de World Economic Forum organiseren bijeenkomsten (zoals OESO's "Policy Forum on the Future of Work") en zijn bezig met het opstellen van visiedocumenten (zoals ILO's "The Future of Work Centenary Initiative") en in de internationale media is 'de toekomst' eveneens een opvallend actueel thema<sup>16</sup>.

Ook in dit hoofdstuk staat de toekomst van het werk centraal. Hoe ziet ons werk er over pakweg 15 jaar uit en wie werkt er? In tegenstelling tot andere verkenningen wordt **betaalde arbeid echter niet als een geïsoleerd of 'los' domein beschouwd**. Tegelijkertijd schetst het hoofdstuk een aantal ontwikkelingen in het privé-domein, in het bijzonder de veranderingen in familiestructuren en zorgrelaties. Het gaat in dit hoofdstuk om de wisselwerking tussen de domeinen, waarbij wordt geprobeerd na te gaan wat de implicaties zijn van de veranderingen in het ene domein voor het andere.

Vragen die aan bod komen zijn: welke ontwikkelingen zijn van belang voor het combineren van rollen en taken, wat betekenen deze ontwikkelingen voor het **combineren van rollen en taken en welke kansen en risico's brengen de geschetste veranderingen met zich?**

Ons startpunt bij de beschrijving is een viertal ontwikkelingen die worden gezien als drijvende krachten: algemene ontwikkelingen die de speelruimte van het gedrag van Nederlanders (leren, werken, zorgen, samenleven en consumeren) beïnvloeden. Dit zijn:

- Technologische ontwikkelingen: robotisering en veranderingen in de ICT.
- Economische ontwikkelingen: globalisering en de lerende economie.
- Demografische en sociale ontwikkelingen: vergrijzing en toenemende diversiteit in levenslopen.
- Modernisering en institutionele ontwikkelingen: mensen willen meer zelf én samen doen, stellen hogere eisen en traditionele institutionele kaders verdwijnen.

Door de algemene trends te beschouwen als drijvende krachten die verschillende deelterreinen beïnvloeden, volgt dit hoofdstuk de benadering van andere toekomstbeschouwingen zoals het nog te verschijnen Sociaal Cultureel Rapport van het SCP.

<sup>14</sup> Zie bijvoorbeeld: De Beer, P. (2016) *De arbeidsmarkt in 2040. Ingrijpende veranderingen, maar ook veel continuïteit*, AIAS working paper 162; B. Ter Weel (red) (2015) *De match tussen mens en machine*, preadviezen van de KVS.

<sup>15</sup> Argumentenfabriek (2015) *Werken in de toekomst*.

<sup>16</sup> Zie bijvoorbeeld: Is this the future of work? Scientists predict which jobs will still be open to humans in 2035 *The Guardian* 22-2-2016. Daarnaast organiseert The Economist een serie symposia over de toekomst.

Na deze algemene beschrijving staat het hoofdstuk kort stil bij een aantal ontwikkelingen in het domein van betaalde arbeid en in het domein van de familie- en zorgrelaties.

De beschrijving heeft vooral tot doel om toekomstbeelden te schetsen, niet om ramingen of trendprognoses te maken of om bepaalde ontwikkelingen te verklaren. Het startpunt bij het nadenken over de toekomst is bovendien vaak het hier en nu. In de **woorden van Guy Rider** "*the discussion on the future of work is moving forward and it starts where it has to start, in the appreciation of current conditions in global labor markets*"<sup>17</sup>. Bovendien is het niet allemaal verandering wat de klok slaat. De ervaring leert dat veranderingen vaak langzaam gaan en dat bepaalde instituties en normen opvallend stabiel zijn (door economen en sociologen ook wel aangeduid met het concept *padafhankelijkheid*<sup>18</sup>). Denk hierbij bijvoorbeeld aan het Nederlandse deeltijdmodel dat in de afgelopen decennia robuust is gebleken<sup>19</sup>. Hoe het werk en het leven er in de toekomst uit gaan zien, hangt in belangrijke mate af van de ontwikkeling van beleid en institutionele veranderingen<sup>20</sup>.

### Leeswijzer

Dit hoofdstuk begint met een beschrijving van het perspectief van waaruit toekomstige ontwikkelingen worden beoordeeld (paragraaf 2.2). Paragraaf 2.3 bespreekt de **'drijvende krachten'**. Vervolgens gaan paragraaf 2.3, 2.4 en 2.5 achtereenvolgens in op de toekomst van het werk en het privé-domein. Paragraaf 2.6 besluit met een schets van de mogelijke kansen en **risico's** die voortvloeien uit de toekomstige ontwikkelingen.

## 2.2 Perspectief

Bij de beoordeling van de toekomstige ontwikkelingen (zijn de ontwikkelingen een kans of een risico?) zijn de drie doelstellingen voor sociaal-economisch beleid van belang die de SER hanteert bij het opstellen van zijn adviezen (zie hoofdstuk 1). Met het oog op de maatschappelijke ontwikkelingen die plaatsvinden is het de vraag of deze doelstellingen op lange termijn kunnen worden gerealiseerd of onder druk komen te staan. Is verhoging van de arbeidsparticipatie mogelijk en wat zijn de kansen voor een inclusieve arbeidsmarkt?

Een relevante ontwikkeling is dat vrijwel alle werkenden nu al taakcombineerders zijn en in de verschillende domeinen participeren. Het klassieke kostwinnersmodel waarin mannen met name werkten en vrouwen met name zorgden, is al decennia lang achterhaald; een steeds groter aandeel mannen zorgt en een ook een steeds groter aandeel van de vrouwen werkt. Anno 2016 combineren veel mensen hun werk met de zorg voor kinderen, en hulpbehoevende familieleden en andere bekenden<sup>21</sup> en hun aantal zal in de toekomst naar verwachting groeien. Allereerst doordat de betrokkenheid in zorg is toegenomen, dit geldt voor zowel de zorg voor kinderen als voor de mantelzorg. Zo zijn mannen meer tijd gaan besteden aan de zorg voor kinderen en vrouwen (ondanks hun toegenomen arbeidsparticipatie) zijn hieraan niet minder tijd

<sup>17</sup> Guy Ryder, directeur-generaal van de ILO (2016) *The future of work*, lezing op de Confederation of Norwegian Enterprise (NHO), Annual Conference.

<sup>18</sup> Padafhankelijkheid is het proces waarbij gebeurtenissen of keuzen uit het verleden van invloed zijn op de loop van latere ontwikkelingen en waardoor bepaalde keuzemogelijkheden (nagenoeg) uitgesloten zijn.

<sup>19</sup> Plantenga, J. (2010) *Domweg gelukkig met een deeltijdbaan* in: SCP (2010) *Komt tijd, komt raad*.

<sup>20</sup> Guy Ryder waarschuwt in zijn lezing *The future of work*, **bijvoorbeeld voor 'techno-determinism'** en stelt dat de discussie over de toekomst van werk vooral een beleidsdiscussie is omdat de institutionele context de toekomst deels vormt.

<sup>21</sup> SCP (2016) *Aanbod van arbeid 2016*.

gaan besteden<sup>22</sup>. Bovendien zullen door de combinatie van een toenemende levensduur en een toenemend aantal chronische zieken mannen en vrouwen steeds vaker en meer mantelzorg op zich moeten nemen<sup>23</sup>. Ook zullen de beleidswijzingen vermoedelijk een rol blijven spelen. Denk daarbij aan de extramuralisering en de toenemende nadruk van de overheid op meer verantwoordelijkheid van burgers voor hun hulpbehoevende naasten<sup>24</sup>. Daarnaast zal de noodzaak tot scholing niet kleiner worden. Technologische ontwikkelingen leiden ertoe dat de houdbaarheid van kennis en vaardigheden steeds korter worden. Werkenden zullen hierdoor steeds langer en vaker bij moeten leren.

Deze opmars van de taakcombineerder kan ertoe leiden dat de hier bovengenoemde SER-doelstellingen onder druk komen te staan. Waarom? In essentie omdat tijd een schaarse bron is. Tijd, energie en aandacht zijn schaarse bronnen die over verschillende domeinen (betaalde arbeid, zorg, scholing) moeten worden verdeeld. Concreet betekent dat bijvoorbeeld dat individuen de 168 uur die iedere week bevat, moeten verdelen over hun rol als bijvoorbeeld werkende, student, ouder en mantelzorger. Vanuit dit perspectief is te verwachten dat er een afruil plaatsvindt tussen de tijd die wordt besteed aan enerzijds betaalde arbeid en anderzijds zorg en/of scholing. De keuzes die daarbij worden gemaakt kunnen gevolgen hebben voor de doelstellingen op macroniveau (zoals bevordering van arbeidsparticipatie).

Het is mede daarom belangrijk te doordenken waar er sprake van afruil is en wanneer **bepaalde dilemma's zich voordoen**. Dit kan er namelijk toe leiden dat arbeidsmarktparticipatie en economische groei stagneren. Illustratief in dit verband zijn de bevindingen uit het SCP-onderzoek *Concurrentie tussen betaald werk en mantelzorg*. Dit onderzoek laat zien dat werkenden die intensieve mantelzorg verlenen (meer dan vier uur per week) en relatief veel uren werken, hun arbeidsdeelname in verhoogde mate reduceren. Zeventien procent van hen was minstens vier uur per week minder gaan werken; zeven procent werkte niet meer. Ook het langdurend verzuim, van twee weken of meer achtereen in een kalenderjaar, groeide sterk<sup>25</sup>. Ook onderzoek naar de combinatie van arbeid en de zorg voor kinderen laat zien dat veel ouders (en met name moeders) een keuze maken tussen arbeid en zorg en bijvoorbeeld (tijdelijk) minder werken om zich op de kinderen te richten<sup>26</sup>. Bovendien als men werkt, zorgt én leert zal er minder tijd over blijven voor bijvoorbeeld vrije tijd, slaap of sport. Dit kan het welzijn van burgers beïnvloeden<sup>27</sup>.

Een dergelijke afruil kan ook gevolgen hebben voor de maatschappelijke welvaart – de sociale component van het welvaartsbegrip van de SER. Immers, een tekort aan tijd kan ten koste gaan van de zorg voor een zieke ouder of buurvrouw of ertoe leiden dat bijscholing erbij inschiet. Op macroniveau kunnen dergelijke afwegingen de doelstellingen van participatie en een leven lang leren schaden. Daarnaast kan het in de lucht houden van meerdere ballen leiden tot stress, gezondheidsproblemen en

<sup>22</sup> Cloin, M. en A. Roeters (2015) Drukke aan de vooravond van de participatiesamenleving, *TvA* (31) 4, pp. 376-392.

<sup>23</sup> Schippers, J. [et al.] (2015) *Op weg naar een duurzame arbeidsmarkt*.

<sup>24</sup> Josten, E. en A. de Boer (2015) Mantelzorg en betaald werk bij vrouwen en mannen, *TvA* (31) 4, pp. 414-429.

<sup>25</sup> SCP (2015) *Concurrentie tussen mantelzorg en betaald werk*. Sommigen wijzen erop dat de huidige discussie verder reikt dan noties over combineren van rollen en taken en combinatiedruk. Zo wijst Kim Putters erop dat ook stil zou moeten worden gestaan bij de meer fundamentele vraag over hoe we in de toekomst met elkaar participeren en wat daarbij de waarde van betaalde arbeid is of moet zijn. Het concept van betaalde arbeid zou beter doordacht moeten worden.

<sup>26</sup> Becker, P.E. & P. Moen (1999) Scaling back: Dual-earner couples' work-family strategies, *Journal of Marriage and the Family* 61, pp. 995-1007.

<sup>27</sup> Crouter, S.E. [et al.] (2010) A refined 2-Regression Model for the ActiGraph Accelerometer, *Med Sci Sports Exerc* 42 (5), pp. 1029-1037; Nomaguchi, K.M. & S.M. Bianchi (2004) Exercise Time: Differences in the Effects of Marriage, Parenthood, and Employment, *Journal of Marriage and the Family* (6) 2, pp. 413-430.



ziekteverzuim. De participatie in meerdere domeinen biedt ook kansen. De combinatie van rollen en taken kan namelijk verrijkend zijn en onder de juiste omstandigheden kan een duurzame balans tussen rollen en taken tot stand kunnen komen. Uitgaande van de doelstelling om de arbeidsparticipatie en de sociale cohesie te bevorderen, is het dus zinvol om ook naar het privé-domein te kijken<sup>28</sup>.

## 2.3 Algemene ontwikkelingen

### 2.3.1 Technologische ontwikkelingen

Technologische vooruitgang is een belangrijke aanjager van de groei van arbeidsproductiviteit en in veel gevallen is het een proces van stapsgewijze veranderingen op verschillende deel terreinen. Soms worden echter grenzen verlegd door de opkomst en verspreiding van een nieuwe algemeen toepasbare technologie waardoor in verschillende sectoren van de economie innovaties en een sterke stijging van de productiviteit kunnen worden gerealiseerd. De nieuwe technologie heeft dan gevolgen voor het hele economische systeem. Er is sprake van een systeemverandering, een industriële revolutie, met nieuwe producten, productieprocessen, markten en sectoren. **Zo'n industriële revolutie heeft ingrijpende gevolgen voor economie, arbeidsmarkt én samenleving**<sup>29</sup>.

Tot nu toe zijn er drie van deze industriële revoluties geweest; volgens het World Economic Forum staan we momenteel aan de vooravond van de vierde industriële revolutie<sup>30</sup>. De eerste industriële revolutie (vanaf 1784) werd gekenmerkt door de invoering van mechanische werktuigen met water- en stroomkracht, waardoor de productie niet alleen meer afhankelijk was van de fysieke kracht van mensen en dieren. De stoommachine brak door. In de tweede industriële revolutie, vanaf 1870, ontstond de massaproductie, onder andere door de opkomst van elektriciteit en de verdeling van arbeid. Aan het einde van de jaren zestig zette de derde industriële revolutie in, waarin elektronica en digitale technologie (ICT) een steeds belangrijker rol zijn gaan spelen (de informatierevolutie genoemd).

De toepassing van ICT komt nu in een fase (de vierde industriële revolutie) waarin ondermeer artificiële intelligentie en robotisering naar verwachting een belangrijker rol gaan spelen. Deze intensivering, verbreding en verdieping van ICT-toepassingen is in de SER-verkenning *Mens en technologie: samen aan het werk* samengevat onder de noemer van digitalisering. Volgens Schwab zou deze vierde revolutie worden gekenmerkt door een scala aan nieuwe technologieën **"that are fusing the physical, digital and biological worlds, impacting all disciplines, economies and industries, and even challenging ideas about what it means to be human"**<sup>31</sup>.

<sup>28</sup> Abendroth, A. [et al.] (2012) *Social support and the working hours of employed mothers in Europe: The relevance of the state, the workplace, and the family*.

<sup>29</sup> Presentatie Prof. de Ridder voor de SER-commissie WLT, Den Haag, 6 oktober 2015. De ontwikkelingen in de technologie kenmerken zich volgens De Ridder **door drie D's: dematerialisering, demonetarisering en democratisering**. Dematerialisering wil zeggen dat nieuwe technologische producten steeds minder gewicht hebben (denk aan ultradunne zonnepanelen) en daardoor beter toepasbaar zijn. Demonetarisering betekent dat de prijs van technologische producten daalt (afhankelijk van het product met 50 procent per twee tot vier jaar) en democratisering houdt in dat technologie mensen meer mogelijkheden geeft om zelf invloed te hebben op de samenstelling van hun producten en diensten (maatwerk) en op de inhoud en inrichting van hun werk en zorg.

<sup>30</sup> Zie voor een uitgebreide beschrijving van de kenmerken van de verschillende industriële revoluties hoofdstuk 2 van het SER-verkenning *Mens en technologie: samen aan het werk*

<sup>31</sup> Schwab, K. (2016) *The Fourth Industrial Revolution*.

Brynjolfsson & McAfee wijzen er op dat deze ontwikkelingen grote gevolgen hebben voor de arbeidsmarkt en economie<sup>32</sup>. De SER-verkenning *Mens en technologie: samen aan het werk* onderstreept deze visie. De sterk toenemende rekenkracht, datatransmissiesnelheid en beschikbaarheid van informatie – tegen steeds lagere kosten – leiden tot een radicale verandering en vernieuwing van productieprocessen en – structuren. Er worden nieuwe producten en diensten ontwikkeld. ICT verlaagt transactiekosten en maakt het mogelijk tegen relatief lage kosten de dienstverlening af te stemmen op individuele gebruikers en daarmee maatwerk te leveren<sup>33</sup>.

Op dit moment zijn er verschillende discussies gaande over de technologische ontwikkelingen die in essentie te herleiden zijn tot twee vraagstukken. Het eerste vraagstuk verwijst naar het tempo waarin technologische ontwikkelingen zich voltrekken en de vraag wat de gevolgen zullen zijn van deze ontwikkelingen, met name voor de werkgelegenheid<sup>34</sup>. Het tweede gaat over de vraag wat de impact van de ontwikkelingen is en hoe moet worden omgegaan met de ontwikkelingen die op ons afkomen. Een belangrijke notie daarbij is dat deze nieuwe fase van digitalisering kan bijdragen aan het oplossen van bepaalde maatschappelijke vraagstukken (ICT maakt het bijvoorbeeld mogelijk efficiënter om te gaan met schaarse middelen, zoals grondstoffen, ruimte en een gezond leefmilieu). Tegelijkertijd kunnen door de opkomst van nieuwe markten, diensten of productiemethoden nieuwe vormen van marktfalen ontstaan. Het CPB noemt daarbij onder andere de toenemende ongelijkheid tussen winnaars en verliezers, waarbij het kan gaan om mensen met verschillende opleidingsniveaus<sup>35</sup>.

Bij de maatschappelijke vraagstukken is er nog relatief weinig aandacht voor het vraagstuk van de meervoudige verantwoordelijkheden. De invloed van technologische ontwikkelingen op de wijze waarop burgers werken, leren en zorgen combineren is nog weinig onderzocht, het materiaal is fragmentarisch. De aandacht gaat vooral uit naar de invloed van technologie als drijvende kracht op het domein werk.

### 2.3.2 Economische ontwikkelingen

Hoe de economie er in de toekomst uit zal gaan zien, hangt van veel factoren af en kan, afhankelijk van welke aspecten worden bekeken, verschillend worden belicht. Voorspellingen kunnen zich richten op de mate van economische groei of de voorspellingen kunnen meer kwalitatief van aard zijn en structurele veranderingen in de economie beschrijven.

Een voorbeeld van het eerste type betreft de toekomstvoorspelling van het CPB en het PbL, daarin zijn met betrekking tot de ontwikkeling van de welvaarts-groei twee **mogelijke scenario's** geschetst<sup>36</sup>. In het eerste scenario is er sprake van een

<sup>32</sup> Brynjolfsson, E. & A. McAfee (2011) *Race Against The Machine: How the Digital Revolution is Accelerating Innovation, Driving Productivity, and Irreversibly Transforming Employment and the Economy*.

<sup>33</sup> SER (2016) Verkenning en werkagenda digitalisering *Mens en technologie: samen aan het werk*.

<sup>34</sup> Brynjolfsson, E. & McAfee, A. (2011) *Race against the machine*. Brynjolfsson E. & A. McAfee (2014) *The second machine age*. Frey, C.B. & M. A. Osborne (2013) *The future of employment: how susceptible are jobs to computerisation?*

<sup>35</sup> Bijlsma, M. B. Overvest, B. Straathof (2016) *Marktordening bij nieuwe ICT-toepassingen*, CPB Policy Brief 2016/09.

<sup>36</sup> CPB & PbL (2015) *Toekomstverkenning Welvaart en Leefomgeving*  
**"De belangrijkste aanjager van groei van de arbeidsproductiviteit is technologische vooruitgang.**  
 Daarnaast spelen ook andere factoren een rol, zoals onderwijs, internationale kennisuitwisseling, vergrijzing, het financiële systeem, grondstoffen en klimaat, en een door globalisering meer open wereldeconomie. Verder zijn er vragen over de rol van politieke, economische en sociale structuren, de kans op barrières die de structurele groei negatief beïnvloeden, de ontwikkeling van de Europese

welvaartsgroei van 2 procent van het bruto binnenlands product (bbp) die volgt uit snelle technologische ontwikkelingen en bevolkingsgroei. In het tweede scenario leidt de combinatie van stagnerende technologische vooruitgang met een stagnerende bevolkingsgroei tot een beperkte welvaartsstijging van 1 procent van het bbp. De groei van de welvaart wordt daarbij uitgesplitst in productiviteitsstijging (bbp per werkende) enerzijds en stijging van de werkgelegenheid anderzijds.

De toekomst van de economie kan, zoals al gezegd, worden geschetst aan de hand van nieuwe economische fenomenen of structuren die in opkomst zijn, te belichten. Veel aandacht gaat daarbij uit naar de opkomst van de digitale platformen en de zogenoemde deeleconomie.

Een platform is een functionaliteit op internet waarmee geïnteresseerde partijen direct met elkaar in contact kunnen treden. Platformen maken het zoeken naar en in contact komen met interessante tegenpartijen veel makkelijker en verlagen de transactiekosten (zoekkosten, contractkosten) tussen onbekenden. Het platform kan een digitale marktplaats zijn, maar ook een distributiekanaal (bijvoorbeeld Spotify, TV on demand); bij het koppelen van vraag en aanbod van arbeid kan het ook worden gezien als een (nieuwe) manier om werk en arbeid te organiseren. Deze platforms zijn nog volop in ontwikkeling en de effecten ervan op de arbeidsmarkt en arbeidsverhoudingen zijn vaak nog niet duidelijk.

Voor het fenomeen deeleconomie zijn verschillende definities in omloop, maar wordt door Frenken wel omschreven als: het verschijnsel dat consumenten elkaar gebruik laten maken van hun onbenutte consumptiegoederen (**zoals auto's, huizen en gereedschap**), eventueel tegen betaling<sup>37</sup>. Airbnb is hier een goed voorbeeld van.

---

#### Deeleconomie; groei en dynamiek

De deelplatformen zijn in korte tijd sterk gegroeid. Uit recent onderzoek van PwC voor de Europese Commissie komt naar voren dat in Europa:

- inmiddels ten minste 275 van dit soort platformen bestaan;
- de vijf belangrijkste sectoren zijn: tijdelijke accommodatie, personenvervoer, huishoudelijke diensten, professionele en technische diensten, en financiële diensten (zoals crowd funding);
- platformen in deze sectoren in 2015 28,1 mrd euro aan transacties (2013: 10,2 mrd euro) en 3,6 miljard euro aan bruto-inkomsten (2013: 1 mrd euro) hebben gegenereerd. Naar waarde van de omzet gerekend, gaat de accommodatiesector aan kop (15,1 miljard); gerekend in bruto-inkomsten blijft het personenvervoer (1650 mln euro) de accommodatiesector (1150 mln. euro) voor.

De snelle groei van de deeleconomie wordt door drie factoren mogelijk gemaakt en bevorderd:

- Deeleconomiebedrijven hoeven zelf geen grote investeringen te doen in de spullen die worden gedeeld; deze zijn immers al in bezit van consumenten.
- Delen is vaak veel goedkoper dan huren van een bedrijf. Daarnaast kunnen mensen het bijbehorende sociale contact en de voordelen voor het milieu positief waarderen.
- Het zichzelf versterkende effect dat hoe meer mensen gaan delen, hoe aantrekkelijker het ook voor **anderen wordt om mee te doen omdat de kans op een goede 'match' toeneemt.**

Bronnen:

PwC UK (2016) Assessing the size and presence of the collaborative economy in Europe.

Frenken, K. (2016) *Deeleconomie onder één noemer*, Oratie Universiteit Utrecht, pp. 6-7.

---

Unie, veranderende politieke en economische machtsverhoudingen in de wereld en het **verdienvermogen van Nederland.**" (pp. 10-11).

<sup>37</sup> Frenken, K. (2016) *Deeleconomie onder één noemer*, Oratie Universiteit Utrecht. Zie voor meer definities en een nadere uiteenzetting SER (2016) Verkenning *Mens en technologie: samen aan het werk*.

Een ander verschijnsel dat de nodige aandacht krijgt is de *'gig economy'*<sup>38</sup>. In de Nederlandse literatuur wel de op- en afroepeconomie of schnabbeconomie genoemd<sup>39</sup>. Waar werkenden traditioneel voor lange periodes in dienst zijn van een werkgever, doen werkenden in de *'gig economy'* korte klussen voor wisselende werkgevers. Vraag en aanbod van werk vinden elkaar hier vaak via online platformen. Het gaat hier bijvoorbeeld om de schoonmaker via Helpling, de klusser via Werkspot of (internationaal) Upwork. Het regelen van een taxichauffeur via UberPop behoort ook tot de op-afroep economie. Een (wat extreem) voorbeeld van een dergelijk online platform is de dienst **'Amazon Mechanical Turk' van Amazon, waar bedrijven zogenaamde 'Human Intelligence Tasks' op kunnen plaatsen: relatief kleine taken (zoals het selecteren van foto's) die niet kunnen worden geautomatiseerd**. Werkenden kunnen hierop inschrijven, de taak thuis uitvoeren en krijgen vervolgens direct betaald.

De verwachting is dat deze recente nieuwe ontwikkelingen zoals de deeleconomie en *'gig economy'* door zullen zetten en verstrekkende gevolgen kunnen hebben voor het leven en werken in de toekomst.

### 2.3.3 Demografische en sociale ontwikkelingen

Belangrijke demografische ontwikkelingen zijn vergrijzing en ontgroening. Dit hangt samen met het feit dat zich in de levensverwachting en het kindertal belangrijke veranderingen hebben voorgedaan. De vergrijzing zal in de toekomst zoals bekend verder doorzetten<sup>40</sup>. De verwachting is dat in 2040 het grootste aantal 65-plussers wordt bereikt. In 25 jaar tijd groeit hun aantal van 3 miljoen in 2015 naar bijna 4,7 miljoen in 2040. Ruim een kwart van de bevolking is dan 65 jaar of ouder. De CBS-prognose uit 2010 voorspelt een sterkere toename van zowel het aantal 65-79-jarigen als het aantal 80-plussers. In de komende decennia is niet alleen sprake van een snelle vergrijzing, maar ook van een dubbele vergrijzing<sup>41</sup>.

Een andere opvallende trend is dat de gezonde levensverwachting stijgt (het aantal jaren dat mensen in goed ervaren gezondheid leven) maar minder sterk toeneemt dan de totale levensverwachting en dat de levensverwachting zonder chronische ziekte zelfs sinds 1983 daalt<sup>42</sup>. Het RIVM verwacht dat dit patroon in de toekomst zal doorzetten.

Figuur 2.1 (uit de Toekomstverkenning Volksgezondheid van het RIVM) laat zien dat de levensverwachting tussen 2009 en 2030 stijgt, maar dat de levensverwachting in goede gezondheid minder hard stijgt. De winst van de stijging van de levensverwachting is dus niet enkel in goede gezondheid. Nederlanders brengen veel jaren met een ziekte door en die periode wordt niet korter, maar langer<sup>43</sup>. Deze ontwikkelingen zorgen voor een toenemende zorgbehoefte en (uitgaande van een beleid gericht op het bevorderen van informele zorg) een toenemende vraag naar mantelzorg.

<sup>38</sup> The Economist definieert de *gig economy* als "where incomes are earned or supplemented by trading individual goods and services online." Does the gig economy revolutionise the world of work, or is it a storm in a teacup? *The Economist* 23-10-2015.

<sup>39</sup> Frenken, K. (2016) *Deeleconomie onder één noemer*, Oratie Universiteit Utrecht, p. 6.

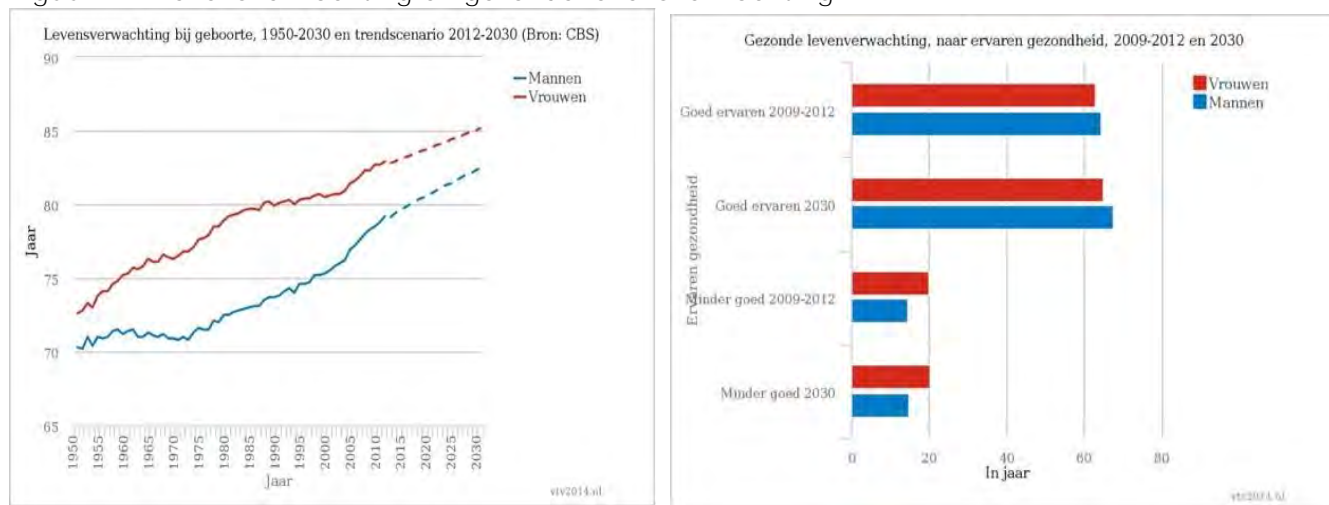
<sup>40</sup> Ook demografische prognoses zijn met enkele onzekerheden omgeven. Demografische ontwikkelingen hangen immers samen met sociaal-culturele en economische ontwikkelingen, vooral op een langere termijn. Zo hangen geboortecijfers af van individuele keuzen ten aanzien van gezinsvorming. Vooral over de internationale migratie (immigratie en emigratie) is het lastig goede voorspellingen te doen.

<sup>41</sup> CBS (2011) *Bevolkingsprognose 2010-2060: sterkere vergrijzing, langere levensduur*.

<sup>42</sup> SCP (2014) *Emancipatiemonitor 2014*. De levensverwachting zonder chronische ziekten is in de periode 1983-2013 gedaald met vier jaar voor mannen en met bijna tien jaar voor vrouwen.

<sup>43</sup> De prevalentie van chronische ziekten, zal volgens de voorspellingen van het RIVM, in de komende jaren fors toenemen, zie RIVM (2014) *Burger en gezondheid: Themarapport Volksgezondheid Toekomstverkenning 2014*.

Figuur 2.1 Levensverwachting en gezonde levensverwachting



Bron: RIVM, Trends in de Toekomst.

Sociale ontwikkelingen verwijzen naar de diversiteit in gezinsvormen (bijvoorbeeld een toenemend aantal alleenstaanden) en de toenemende diversiteit in de levensloop van mensen. Vroeger was de levensloop lineair en het geslacht en de leeftijd van mensen bepaalden hoe zij in een specifieke levensfase in arbeid en zorg participeerden. Tot in de jaren zestig was het bijvoorbeeld gebruikelijk dat vrouwen stopten met werken zodra zij trouwden<sup>44</sup>. Inmiddels is er niet langer sprake van een dergelijke standaardisering, de verwachting is dat de diversiteit zal toenemen.

#### 2.3.4 Modernisering en institutionele ontwikkelingen

De afgelopen decennia lieten grote veranderingen zien in de samenleving zoals een gemiddeld hoger opleidingsniveau, meer welvaart, en een grotere mobiliteit. Dergelijke veranderingen zorgen ervoor dat we ook hogere verwachtingen hebben van wat het leven ons moet brengen en wat we daarbij aan taken kunnen en moeten combineren. Burgers willen steeds meer. In de woorden van de econoom Schippers en collega's:

*Moderne geëmancipeerde en betrokken burgers [stellen] steeds hogere eisen aan zichzelf: je wilt op het werk je talenten maximaal benutten, je wilt een goede ouder van je kinderen zijn, betrokken bij hun opleiding en ontwikkeling, je wilt een goede partner in je relatie zijn, vanwege je gezondheid iets aan sport doen, een betrokken burger in de buurt, politiek of het vrijwilligerswerk, een zorgzame zoon of dochter voor zwakker wordende ouders én je wil een beetje 'een leuk leven'. Dat kost allemaal tijd, zeker voor wie al deze desiderata tegelijk wil realiseren<sup>45</sup>.*

Tegelijkertijd eroderen de traditionele institutionele kaders, zoals politieke partijen, kerken, de 'baan voor het leven' en het huwelijk als instituut. Waar vroeger institutionele kaders keuzes en verwachtingen van mensen structureerden, is hun invloed minder groot en is het waarschijnlijk dat hun rol in de toekomst verder zal afnemen<sup>46</sup>. Deze kaders boden van oudsher steun aan mensen om verwachtingen te

<sup>44</sup> Vrouwen die in overheidsdienst werkten en trouwden, werden ontslagen. Getrouwde vrouwen waren bovendien 'handelingsonbekwaam'; ze mochten zonder toestemming van hun man geen financiële of juridische handelingen verrichten. In 1956 werden zowel de handelingsonbekwaamheid als het verbod op betaalde arbeid voor gehuwde ambtenaressen met een wetswijziging afgeschaft.

<sup>45</sup> Schippers, J. [et al.] (2015) *Op weg naar duurzame inzetbaarheid*.

<sup>46</sup> Zie bijvoorbeeld het interview met de Vlaamse filosoof Ignaas Devisch in de Trouw van maandag 15 februari 2016; CBS StatLine, Kerkelijke gezindte en kerkbezoek.

kunnen realiseren. Het realiseren van hogere verwachtingen moeten we nu meer dan voorheen zelf doen<sup>47</sup>.

Een andere ontwikkeling is dat de overheid zich terugtrekt en een groter beroep doet op de eigen verantwoordelijkheid en tijd van burgers<sup>48</sup>. Dit leidt, in combinatie met de toenemende zorgvraag, tot een toename in de vraag om burgerparticipatie. Hoewel mensen aangeven meer zelf en samen te willen doen (denk daarbij ook aan de deeleconomie en de opkomst van de broodfondsen), is het de vraag of mensen bijvoorbeeld extra mantelzorg willen en kunnen leveren<sup>49</sup>.

## 2.4 De toekomst van werk

Het algemene beeld dat in de internationale literatuur naar voren komt is dat de toekomst van werk wordt gekenmerkt door een hoge mate van dynamiek en diversiteit<sup>50</sup>. **Mensen wisselen vaker van baan en verrichten vaker 'klussen', waardoor de variatie van loopbanen toeneemt en arbeidsrelaties veranderen<sup>51</sup>.** Ook de aard van werk verandert: werk wordt minder tijd- en plaatsgebonden<sup>52</sup>. Banen verdwijnen en ontstaan steeds sneller als gevolg van nieuwe productiemogelijkheden. Ten slotte zullen organisaties, om in te spelen op nieuwe technologieën en productiemogelijkheden, anders en minder sterk gebonden zijn aan lokale gemeenschappen<sup>53</sup>.

Deze ontwikkelingen worden voor een belangrijk deel gedreven door technologische ontwikkelingen. Zo zal het succes van werkenden en organisaties afhangen van de mate waarin zij hierop in kunnen spelen. Maar ook de economische, demografische en institutionele ontwikkelingen spelen een rol en versterken de dynamiek. Zo zullen nieuwe arbeidsrelaties waarschijnlijk een centraal element van de deel- en '**gig economy**' zijn en betekent de vergrijzing dat mensen langer doorwerken en organisaties op deze nieuwe diversiteit moeten inspelen. Volgens de ILO kunnen deze dynamiek en diversiteit veel vrijheid en kansen bieden, maar tegelijkertijd ook onzekerheden en ongelijkheden in de hand werken<sup>54</sup>.

Hoe ziet het toekomstbeeld eruit voor de Nederlandse arbeidsmarkt? Wat is het vertrekpunt, wat zijn nu de specifieke kenmerken en wat zijn de verwachtingen voor de langere termijn? Wie werkt en hoe gaat het werk eruitzien? De onderstaande paragraaf

<sup>47</sup> Brink, G. van den (2007) *Modernisering als opgave: Een antwoord aan relativisme en conservatisme*.

<sup>48</sup> SCP (2013) *Sociaal en Cultureel Rapport 2012: Een beroep op de burger. Minder verzorgingsstaat, meer eigen verantwoordelijkheid*.

<sup>49</sup> Het SCP heeft onderzoek gedaan naar de afwegingen die mensen maken bij al of niet (meer) hulp geven. Uit de gesprekken die in het kader van dit onderzoek zijn gevoerd met mantelzorgers blijkt dat van veel van de ondervraagde mantelzorgers niet veel meer is te verwachten. Zij zitten al aan hun taks en zien hooguit wat mogelijkheden om wat extra hand- en spandiensten te verrichten. Deze bevindingen zijn in lijn met eerder onderzoek. Uit de WMO evaluatie blijkt dat ongeveer vier van de tien mantelzorgers van Wmo-aanvragers in 2012 zeiden dat ze niet meer hulp wilden of konden geven dan ze al deden. Vijf van de tien mantelzorgers (vooral helpende huisgenoten) zeiden dat ze geen andere keuze zouden hebben dan meer hulp te geven. SCP (2014) *Hulp geboden. Een verkenning van de mogelijkheden en grenzen van meer informele hulp*, p. 61. SCP (2014) *Wmo in beweging*, p. 151.

<sup>50</sup> ILO (2015) *The future of work centenary initiative*; OECD (2016) *Future of Work in figures*.

<sup>51</sup> Zie bijvoorbeeld: CPB (2013) *De Nederlandse arbeidsmarkt in taken, eerste bevindingen uit de Nederlandse Skills Survey*. Deze ontwikkeling richting inzet van personeel op basis van projecten en klussen wordt ook gesignaleerd door deelnemers aan de werkconferentie 'Wat verandert er op de werkvloer?' die de commissie Robotisering en Arbeid heeft georganiseerd op 16 februari 2016.

<sup>52</sup> Het aantal werkgevers met faciliteiten voor plaatsonafhankelijk werken, dat wil zeggen toegang tot het bedrijfsnetwerk voor personeel dat elders is, steeg de afgelopen decennia van 24 procent in 2003 naar 74 procent in 2015, Zie: CBS (2016) *ICT gebruik bij bedrijven*.

<sup>53</sup> ILO (2015) *The future of work centenary initiative*; OECD (2016) *Future of Work in figures*.

<sup>54</sup> ILO (2015) *Future of work centenary initiative*.

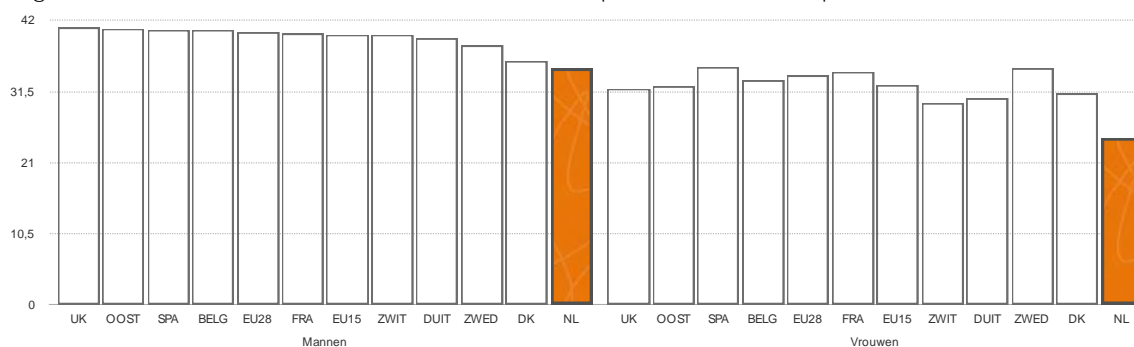
staat allereerst aan de hand van vooral internationale vergelijkingen stil bij een aantal kenmerken van de huidige Nederlandse arbeidsmarkt. Vervolgens wordt een beeld geschetst van een drietal aspecten van de arbeidsmarkt: de beroepsbevolking, de aard van werk en kenmerken van organisaties.

#### 2.4.1 Vertrekpunt: specifieke kenmerken Nederlandse arbeidsmarkt

Het gemiddelde aantal werkuren ligt in Nederland lager dan in andere landen. Cijfers van Eurostat (Figuur 2.2) laten zien dat zowel bij mannen als vrouwen het gemiddelde aantal werkuren onder het Europese gemiddelde ligt. Dit heeft onder andere te maken met de Nederlandse wetgeving die mensen in staat stelt om hun werkuren aan te passen, maar heeft ook een institutionele en normatieve achtergrond<sup>55</sup>. Het kader 'Verklaringen voor de stabiliteit van het Nederlandse deeltijdmodel' gaat daar dieper op in (zie paragraaf 2.4.2).

Tegelijkertijd zijn Nederlandse werkenden volgens Eurostat relatief productief. Volgens hun berekeningen is één uur werk in Nederland equivalent aan 45,8 euro. Er zijn vier landen in de EU waar dit hoger ligt<sup>56</sup>.

Figuur 2.2 Gemiddeld aantal werkuren in Europa, 2015 in uren per week<sup>57</sup>



Bron: Eurostat Employment Database (geraadpleegd op 1-3-2016).

Volgens de DNB is het onbenutte arbeidsaanbod relatief groot in Nederland<sup>58</sup>. Kenmerkend voor de Nederlandse arbeidsmarkt is dat tegenover de relatief hoge participatiegraad in personen een lage participatiegraad in uren staat. Dit als gevolg van het feit dat Nederlandse vrouwen relatief vaak in deeltijd werken. De netto-participatiegraad van vrouwen bedraagt in 2015 60 procent. Daarmee is de achterstand van Nederland ten opzichte van andere Europese landen ingehaald. Tegelijkertijd is er nog steeds een achterblijvende participatie van vrouwen ten opzichte van mannen. Dit hangt samen met de relatief lage arbeidsparticipatie van laagopgeleide vrouwen; een kleine 40 procent van hen is actief op de arbeidsmarkt<sup>59</sup>.

<sup>55</sup> SCP (2008) *Nederland Deeltijdland*; Roeters, A. & L. Craig (2014) Part-time work, women's work-life conflict, and job satisfaction, *Journal of Comparative Sociology* 55, pp. 185-203.

<sup>56</sup> Eurostat Database. Labour productivity per hour worked (ESA95). Geraadpleegd op 29-2-2016.  
**"Labour productivity per hour worked is calculated as real output (deflated GDP measured in chain-linked volumes, reference year 2005) per unit of labour input (measured by the total number of hours worked). Measuring labour productivity per hour worked provides a better picture of productivity developments in the economy than labour productivity per person employed, as it eliminates differences in the full time/part time composition of the workforce across countries and years."**

<sup>57</sup> **Definitie Eurostat:** "The average number of hours worked corresponds to the number of hours the person normally works. This includes all hours worked including overtime, regardless of whether they were paid. It excludes travel time between home and workplace, and main meal breaks (normally taken at midday)."

<sup>58</sup> DNB Bulletin (25-2-2016) *Arbeidsmarkt ruimer dan werkloosheid doet vermoeden*. De DNB baseert zich hierbij op cijfers van het CBS.

<sup>59</sup> CBS, StatLine Arbeidsdeelname Kerncijfers, geraadpleegd op 6 oktober 2016.

Daarnaast blijken er in 2105 585.000 werkenden (vooral deeltijders) te zijn die meer uren willen werken (7 procent van de werkzame beroepsbevolking)<sup>60</sup>. Met dit onbenutte arbeidsaanbod van werkenden in deeltijd scoort Nederland in internationaal opzicht hoog<sup>61</sup>. Nederland neemt in Europa een vierde plaats in, na Cyprus, Spanje en Griekenland<sup>62</sup>. Het gaat om 13,4 procent van de deeltijdwerkers<sup>63</sup> en 6,8 procent van de totale beroepsbevolking.

Ook andere bronnen laten zien dat er in Nederland sprake is van onbenut arbeidsaanbod. Op de vraag in hoeverre de arbeidsduur kan worden uitgebreid concludeerde het SCP al in 2009 dat vooral onder vrouwen met een kleine deeltijd baan (minder dan 25 uur per week) er zeker een groep is die meer uren wil werken: een op de tien vrouwen wil dat graag en nog eens twee op de tien kan en wil eventueel wat meer werken<sup>64</sup>. Ook de cijfers uit de meer recente Emancipatiemonitor van 2014 wijzen op een onbenut arbeidspotentieel. Daarin heeft het SCP aan deeltijdwerkende vrouwen gevraagd of zij bereid zouden zijn om meer uren te werken. Van alle deeltijdwerkende vrouwen zegt 17 procent dat ze meer zouden willen werken als ze een baan kunnen vinden met meer uren. Ook noemt bijna 60 procent van de in deeltijdwerkende vrouwen tenminste één voorwaarde waaronder zij haar uren zou willen verhogen<sup>65</sup>. Het beter kunnen afstemmen van de werktijden op het privéleven is de meest genoemde voorwaarde voor een uitbreiding van het aantal uren betaald werk<sup>66</sup>. Hierbij dient wel te worden vermeld dat bij dergelijke voorwaarden het om zeggendrag gaat. Of mensen daadwerkelijk meer uren gaan werken als aan die voorwaarden wordt voldaan is niet zeker. In de wens om meer uren te willen werken, speelt de omvang van het dienstverband een sterke rol. Bijna de helft van de werknemers met een kleine deeltijd baan tot zestien uur wil meer uren werken, terwijl dit bij werknemers met een middelgrote tot grote deeltijd baan (24-35 uur) met 15 procent veel minder is. Bedraagt de arbeidsduur meer dan 35 uur per week dan wil slechts een klein deel (circa 3 procent) meer werken. Bovendien weegt ook de financiële situatie van het huishouden mee. Hoe minder gunstig het gezinsinkomen, hoe vaker werknemers hun contract willen

---

<sup>60</sup> CBS (2016) *Zeven op de honderd werkenden voor meer uren werk beschikbaar*. Het CBS onderscheidt onbenut arbeidsaanbod van mensen zonder en met werk. Tot het onbenut arbeidsaanbod van mensen zonder werk worden hier alle mensen gerekend die op korte termijn beschikbaar zijn om te werken of recent naar werk hebben gezocht. Aan de ene kant gaat het daarbij om werklozen, dat wil zeggen mensen die beschikbaar zijn én recent hebben gezocht (581.000). Aan de ander kant gaat het om mensen die op zoek zijn maar niet onmiddellijk beschikbaar zijn. Ook voor mensen met betaald werk kan worden gesproken over onbenut arbeidsaanbod. In dat geval gaat het om mensen die aangeven binnen 6 maanden meer uren te willen werken, aangenomen dat de verdiensten ook veranderen. Daarbij gaat het om mensen die bovendien hebben aangegeven op korte termijn beschikbaar te zijn om meer uren te werken (585.000). Deze 585.000 werkenden is inclusief de mensen met een voltijd baan (21.000). Een bijna even grote groep (583.000) heeft aangegeven minder uren te willen werken.

<sup>61</sup> In internationaal verband wordt deze groep aangeduid als 'underemployed part-time workers'. Het betreft personen tussen 15 en 74 jaar. Vermelding verdient hier dat respondenten zelf aangeven of ze in deeltijd werken.

<sup>62</sup> Uit de cijfers van Eurostat blijkt dat in 2015 563 000 deeltijdwerkers in Nederland meer uren willen werken, zie: Eurostat 19 may 2016 Press release, Labour Force Survey 2015 10 million part-time workers in the EU would have preferred to work more. Two-thirds were women. Underemployment and potential additional labour force statistics; zie: Eurostat. *Underemployment and potential additional labour force statistics*.

<sup>63</sup> Dit is lager dan het EU-gemiddelde ter hoogte van 22,4 procent van de deeltijdwerkers.

<sup>64</sup> SCP (2009) *Deeltijd (g)een probleem. Mogelijkheden om de arbeidsduur van vrouwen met een kleine deeltijd baan te vergroten*.

<sup>65</sup> Berekeningen op basis van de Emancipatiemonitor 2014. Bij mannen die in deeltijd werken liggen deze percentages op respectievelijk 25 procent en 65 procent.

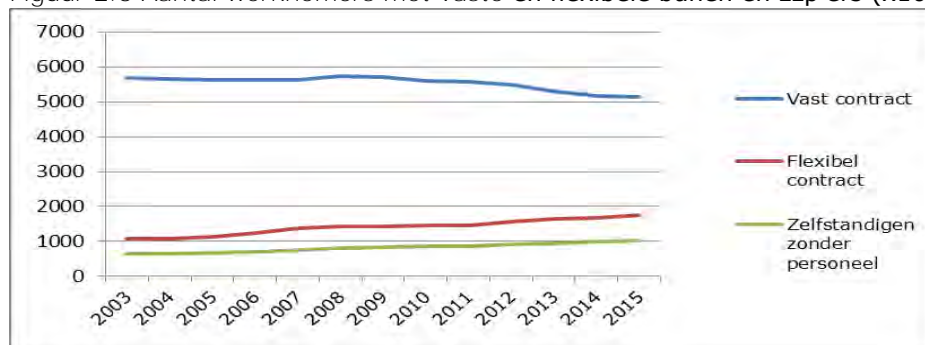
<sup>66</sup> Ook hechten moeders veel waarde aan het zelf kunnen bepalen van de werktijden. Daarnaast noemen in deeltijd werkende vrouwen de mogelijkheid om thuis te werken vaak als voorwaarde waaronder ze hun arbeidsduur zouden willen uitbreiden. SCP (2014) *Emancipatiemonitor 2014*, p. 105.



uitbreiden. Bijna 30 procent van de alleenstaande moeders, een groep met een doorgaans bescheiden inkomen, wil meer uren werken. Dat is anderhalf à twee keer zoveel als bij (gehuwd) samenwonende vrouwen met of zonder kinderen<sup>67</sup>.

Kenmerkend voor de Nederlandse arbeidsmarkt is ook dat het aantal flexibele contracten de afgelopen jaren sterk is toegenomen. Het aantal flexibele arbeidsrelaties is het afgelopen decennium met 50 procent gegroeid tot ongeveer een derde van het aantal werknemers in 2015 (zie figuur 2.3). De totale werkgelegenheidsgroei is vrijwel geheel toe te schrijven aan de groei van het aantal flexbanen<sup>68</sup>.

Figuur 2.3 Aantal werknemers met vaste en flexibele banen en zzp'ers (x1000), 2003-2015



\* Tot de flexibele contracten worden gerekend: alle tijdelijke contractvormen (incl. uitzicht op vast), oproep- en invalcontracten, uitzendcontracten, vaste contracten zonder vaste uren.  
Bron: geconstrueerd op basis van CBS StatLine, juli 2016, opgenomen in SER (2016) Verkenning *Mens en technologie: samen aan het werk*.

In vergelijking tot andere Europese landen is het aandeel werknemers met een tijdelijk contract<sup>69</sup> relatief hoog in Nederland: 22,5 procent ten opzichte van een EU15-gemiddelde van 15 procent. Daarnaast is er sprake van een sterke stijging in het laatste decennium. Ook **de toename van het aantal zzp'ers** in Nederland is in vergelijking tot andere landen in de EU relatief hoog<sup>70</sup>. In 2014 was 16 procent van de werkenden in **Nederland zzp'er, een stijging van 35 procent ten opzichte van 2004**. Ook de recente publicatie van de OECD wijst op de snelle toename van het aantal zzp'ers<sup>71</sup>.

<sup>67</sup> SCP (2014) *Emancipatiemonitor 2014*, p. 103.

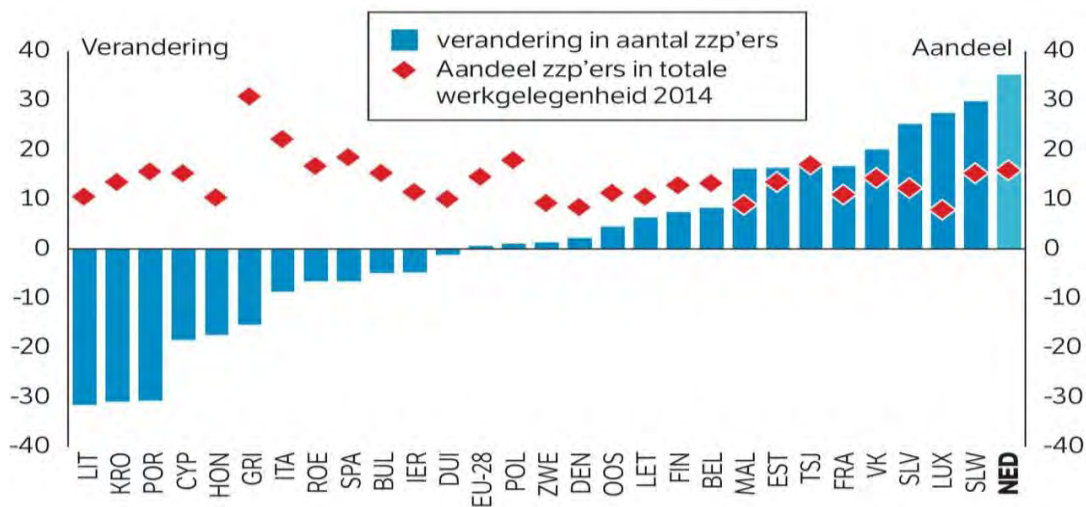
<sup>68</sup> Europese Commissie (2016) *Landverslag Nederland 2016*, p. 48. Zie ook: CPB (2016) *Macroeconomische verkenning (MEV) 2017*, Beschouwing Flexibilisering op de arbeidsmarkt.

<sup>69</sup> Eurostat: "Employees with temporary contracts are those who declare themselves as having a fixed term employment contract or a job which will terminate if certain objective criteria are met, such as **completion of an assignment or return of the employee who was temporarily replaced.**" Bron: [http://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/en/lfsq\\_esms.htm](http://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/en/lfsq_esms.htm)

<sup>70</sup> De Eurostat-statistieken onderscheiden drie subcategorieën van zelfstandig ondernemers: zelfstandig ondernemers zonder personeel, zelfstandig ondernemers met een of meer werknemers in dienst en onbetaalde meewerkende gezinsleden. Volgens de definitie van Eurostat worden zelfstandige ondernemers gedefinieerd als personen "who work in their own business, farm or professional practice. Persons are registered as self employed if they work for the purpose of earning profit, spend **time on the operation of a business or is in the process of setting up his or her business.**" In de Eurostat-cijfers wordt de landbouwsector niet meegenomen en de werkzame beroepsbevolking heeft betrekking heeft op personen van 15 tot 65 jaar die een uur of meer werkzaam zijn.

<sup>71</sup> OECD (2016) *Economic Survey of the Netherlands 2016*.

Figuur 2.4 Verandering in aantal zzp'ers (2005-2014), in procenten



NRC 270216 / MT / Bron: CBS, DNB, Eurostat

Bron: CBS, DNB, Eurostat (in NRC (27-2-2016)). Meer banen, maar tegen welke prijs?

#### 2.4.2 Werkenden in de toekomst

Wat betekenen de drijvende krachten (technologische ontwikkelingen, de verandering in de economie en demografie) voor de werkenden in de toekomst? Gaan er in de toekomst meer mensen werken en gaan zij meer uren werken? Hoe ziet de beroepsbevolking eruit? Hoe zien loopbanen eruit?

##### *Onbenut arbeidspotentieel blijft groot*

Figuur 2.5 toont prognoses van het CPB met betrekking tot het verloop van de arbeidsmarktparticipatie tussen 2013 en 2060<sup>72</sup>.

De verwachting is dat de totale participatiegraad van 15- tot en met 74-jarigen toeneemt van 71 procent in 2013 naar 75 procent in 2060<sup>73</sup>. De belangrijkste veranderingen vinden plaats bij het oudere deel van de bevolking. In 2060 begint de arbeidsparticipatie vanaf 55 jaar te dalen, maar deze daling is minder sterk en een groter deel van de oudere werknemers zal blijven werken. De figuur voor vrouwen laat daarnaast ook zien dat er minder fluctuaties in de arbeidsmarktparticipatie zijn. Over de hele linie is de verwachte stijging in de participatie van vrouwen dan ook iets sterker dan voor mannen (bij vrouwen wordt een stijging van 66 procent naar 70 procent voorspeld, tegenover een stijging van 71 procent naar 75 procent bij mannen). Toch wordt voorspeld dat vanaf 2020 de participatie van vrouwen slechts nog licht stijgt omdat de inhaalslag op het gebied van onderwijs dan afloopt.

Met betrekking tot het aantal gewerkte uren per week voorspelt het CPB een daling van ongeveer 31 uur in 2016 naar iets minder dan 30,5 uur in 2060 (Figuur 2.6). Dit verschil is toe te schrijven aan het grotere aandeel vrouwen en oudere werkenden op de arbeidsmarkt. Dit zijn namelijk groepen die over het algemeen minder uren werken.

Figuur 2.7 ten slotte, toont de voorspelde ontwikkeling van het arbeidsaanbod in arbeidsuren. Waar in de laatste decennia sprake is geweest van een duidelijke stijging, zwakt deze trend tot ongeveer 2040 af en daalt het arbeidsaanbod zelfs. Deze daling is toe te schrijven aan de daling van het aantal gewerkte uren. Vanaf 2040 herstelt dit zich echter weer.

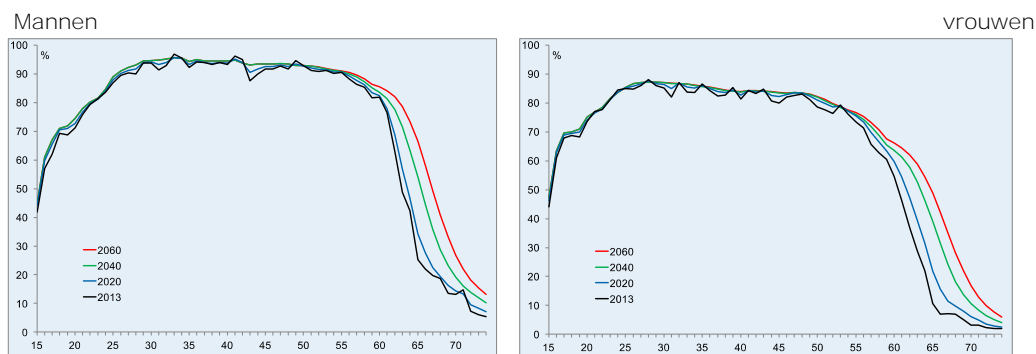
<sup>72</sup> Deze cijfers zijn afkomstig uit het CPB rapport Arbeidsaanbod tot 2060.

<sup>73</sup> CPB (2014) *Arbeidsaanbod tot 2060*, p. 11.

Samenvattend laten de voorspellingen zien dat het niet in de lijn der verwachting ligt dat het arbeidsaanbod tot 2030 sterk zal stijgen. Het is dus niet waarschijnlijk dat het onbenutte arbeidspotentieel in de komende jaren volledig zal worden aangeboord.

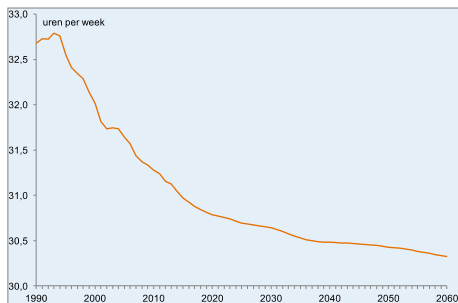
Het CPB is in zijn schattingen uitgegaan van het huidige aantal gewerkte uren van vrouwen en verwacht dus dat het dominante deeltijdpatroon bij Nederlandse vrouwen zal doorzetten. Deze assumptie wordt ook door anderen onderschreven. De stabiliteit van het Nederlandse deeltijdmodel wordt als een soort klem gezien, waarbij institutionele kaders en normen elkaar in balans houden. Hierop wordt in het kader hieronder verder ingegaan. Om deze reden ligt het niet direct in de lijn der verwachting dat zonder veranderingen in beleid de arbeidsdeelname van vrouwen in de komende jaren aanzienlijk zal gaan stijgen.

Figuur 2.5 Prognose participatiegraden mannen en vrouwen naar leeftijd, 2007-2040



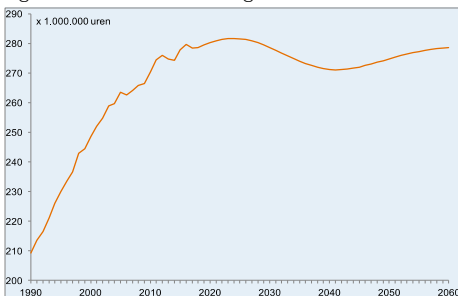
Bron: CPB (2014), *Arbidsaanbod tot 2060*. Figuren 4.3 en 4.4.

Figuur 2.6 Ontwikkeling aantal gewerkte uren, 1990-2060, bevolking 20-65



Bron: CPB (2014), *Arbidsaanbod tot 2060*.

Figuur 2.7 Ontwikkeling arbeidsaanbod in uren, 1990-2060, bevolking 20-65



Bron: CPB (2014), *Arbidsaanbod tot 2060*.

---

 Verklaringen voor de stabiliteit van het Nederlandse deeltijdmodel

Er zijn verschillende verklaringen voor de dominantie en stabiliteit van het deeltijdmodel in Nederland. Econome Janneke Plantenga stelt dat culturele ideeën en institutionele **evenwichten elkaar versterken. Zo stelt zij dat "al onze institutionele arrangementen georganiseerd [zijn] rond het deeltijdse model en dit – wellicht zonder dat we het zelf willen – in stand [houden]". De Nederlandse schooltijden illustreren dit. Toen de meeste gezinnen nog kostwinnersgezinnen waren, kon de moeder tussen de middag thuis met de kinderen lunchen en om drie uur 's middags klaarzitten met thee.** Deze schooltijden zijn echter onmogelijk te combineren met een voltijdbaan. Ouders stellen de uren echter niet ter discussie, maar kiezen voor een anderhalfverdienersmodel waarbij de moeder in ieder geval een deel van de week de zorg voor haar rekening kan nemen. Hierbij spelen normatieve ideeën een grote rol; vergeleken met Scandinavische ouders vinden Nederlandse ouders het bijvoorbeeld vervelender de zorg voor hun kinderen uit te besteden. Doordat institutionele restricties culturele ideeën in stand houden en vice versa is er volgens Plantenga sprake van een **"deeltijdplek"**. De SER onderschrijft deze visie in het advies *Tijden van de samenleving* (2011) en spreekt over de deeltijdparadox.

Bron: Plantenga, J. (2010) Domweg gelukkig met een deeltijdbaan in: SCP (2010) *Komt tijd, komt raad*.

---

*Groei flexibele arbeid en dynamische loopbanen en arbeidsrelaties*

De verwachting is dat door technologie en digitalisering flexibele arbeid de komende jaren zal doorgroeien, al lopen de opvattingen uiteen hoe sterk de groei zal zijn. De Beer schat het aandeel van flexibele arbeid in 2040 op 40 procent (tegenover 32 procent nu)<sup>74</sup>. De Argumentenfabriek gaat in vier scenario's voor 2026 uit van een aandeel flexibele arbeid tussen de 25 en 45 procent<sup>75</sup>. In enquêteonderzoek van Ecorys uit 2013 gaf meer dan de helft van de werkgevers aan de komende jaren meer flexibele contracten te gaan hanteren<sup>76</sup>. Onderzoek van TNO en ABU laat ongeveer hetzelfde zien: werkgevers verwachten dat de behoefte aan flexibele contracten zal blijven toenemen, vooral onder ondernemingen die er op dit moment al gebruik van maken<sup>77</sup>.

Naast de groei van de flexibele arbeid is een van de voorspellingen dat mensen in de toekomst vaker van baan en werkgever zullen wisselen<sup>78</sup>. Mensen worden ouder en werken langer door en daardoor ontstaat er meer ruimte om een tweede of zelfs derde carrière te beginnen. In sommige gevallen zou een nieuwe stap ook een noodzaak zijn die volgt uit de snelle ontwikkelingen op de arbeidsmarkt waardoor sommige banen verdwijnen.

Indien de traditionele economie zich inderdaad verder ontwikkelt tot een gig economy, werken mensen niet meer lange tijd voor één baas, maar zullen meerdere opdrachtgevers en klussen elkaar afwisselen en parallel aan elkaar lopen<sup>79</sup>. Ook de deeleconomie kan, zoals al gezegd, worden gezien als een economie met nieuwe arbeidsrelaties, waarbij consumenten bij elkaar diensten en producten inkopen.

---

<sup>74</sup> De Beer, P. (2016) *De arbeidsmarkt in 2040. Ingrijpende veranderingen, maar ook veel continuïteit*, AIAS working paper 162.

<sup>75</sup> Kossen, J. [et al.] (2016) *Werken in de toekomst: vier scenario's voor de organisatie van werk in Nederland in 2026*, De Argumentenfabriek.

<sup>76</sup> Donker van Heel, P. [et al.] (2013) *Contractvormen en motieven van werkgevers en werknemers*, Ecorys, p. 18.

<sup>77</sup> Goudswaard, A. et al. (2014) *De toekomst van flex: Een onderzoek van TNO naar flexstrategieën van Nederlandse bedrijven*, p. 3.

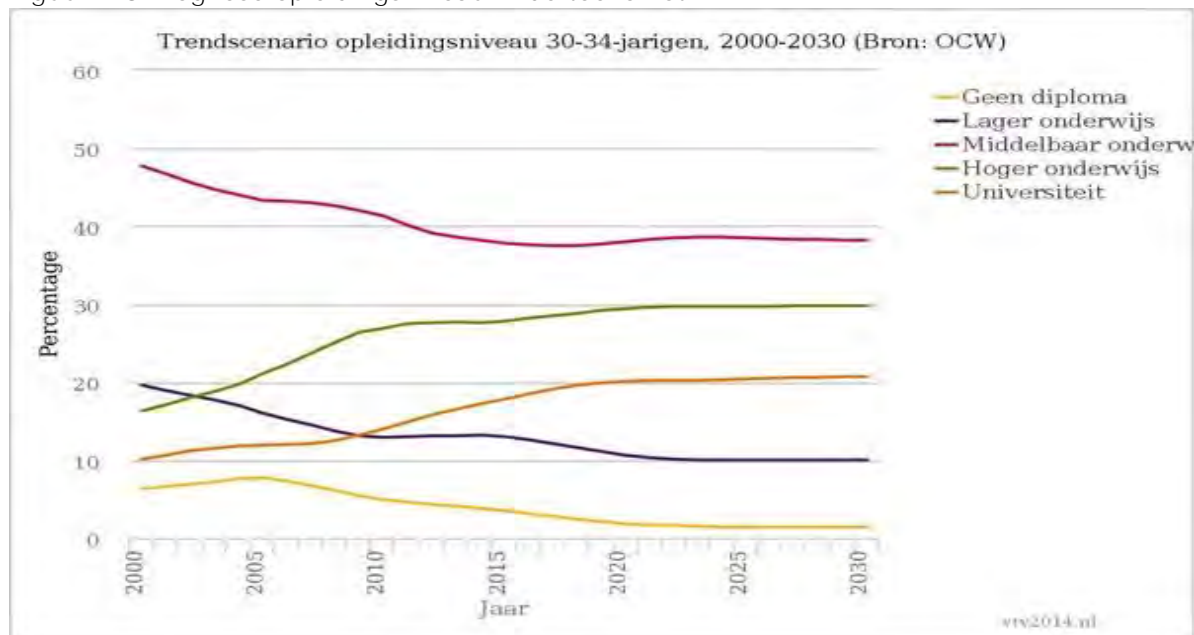
<sup>78</sup> ILO (2015) *The future of work centenary initiative*; OECD (2016) *Future of Work in figures*.

<sup>79</sup> Gray, A. (2016) *11 experts at Davos on the future of work*; Slaughter, A. (2015) *Unfinished Business*; The Guardian (2015) *The gig economy is coming. What will it mean for work?* *The Economist* 26-7-2015; Does the gig economy revolutionise the world of work, or is it a storm in a teacup? *The Economist* 23-10-2015.

### Toename opleidingsniveau beroepsbevolking

Het opleidingsniveau van de beroepsbevolking neemt in de toekomst waarschijnlijk verder toe. Figuur 2.8 laat een prognose van het ministerie van OCW zien, waarin een voorspelling wordt gedaan over het opleidingsniveau van 30-34-jarigen. Volgens deze prognose groeit het aandeel hoger opgeleiden (hbo en wo) van circa 43 procent in 2013 tot circa 50 procent in 2030.

Figuur 2.8 Prognose opleidingsniveau in de toekomst



Bron: Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (2013) *Referentieraming 2013*.

De groep oudere werknemers verandert ook. Ten opzichte van de huidige groep 65 tot 68 jaar, is deze groep in 2030 hoger opgeleid (meer dan een kwart heeft dan een hogere of universitaire opleiding gevolgd), ervaren zij minder lichamelijke beperkingen, maar hebben ze wel vaker een of meerdere chronische ziekten<sup>80</sup>.

### De vervagende grenzen (in tijd en plaats) tussen werken en zorgen

Doordat werkenden meer combineren en ICT het mogelijk maakt om op het werk contact te houden met het thuisfront, zijn de grenzen tussen werk en privé aan het vervagen<sup>81</sup>. De ILO typeert de opkomst van ICT-middelen die mensen in staat stellen **om thuis te werken als een 'mixed blessing'**. Enerzijds faciliteert de ICT de combinatie van arbeid en zorg, anderzijds kan het gevoelens van conflict versterken doordat arbeid en zorg meer door elkaar heen gaan lopen<sup>82</sup>. Waar vroeger **veel mensen om vijf uur 's middags de deur van hun kantoor achter zich dichttrokken**, gaat het werk in de 24/7 economie tegenwoordig ook na die tijd door en kunnen mensen op hun laptops, ipads en smartphones in contact blijven met hun werk.

Het SCP wijst erop dat inmiddels een op de vijf werknemers tenminste een dag per week thuiswerkt. Dat is een stijging van vijf procentpunten over de laatste 10 jaar. Het aantal uren dat wordt thuis gewerkt is ook gestegen van 6,5 uur in 2004 tot ruim 8 uur in 2014. Het thuis afmaken van (over) werk en de concentratie en efficiëntie waarmee het werk kan worden gedaan, zijn de belangrijkste redenen om thuis te werken. Het

<sup>80</sup> RIVM, *Trends in de toekomst: Participatie*. Zie website: [http://www.eengezondernederland.nl/Trends\\_in\\_de\\_toekomst](http://www.eengezondernederland.nl/Trends_in_de_toekomst)

<sup>81</sup> Slaughter, A.M. (2015) *Unfinished Business*.

<sup>82</sup> ILO (2015) *The future of work centenary initiative*.

combineren van arbeid en zorg is veel minder vaak de reden om thuis te werken. Volgens het SCP verklaart dit mogelijk ook waarom thuiswerk niet altijd tot minder combinatiedruk leidt<sup>83</sup>.

De vervagende grenzen en complexere wereld brengen moeilijke (tijds)keuzes met zich. Met name omdat traditionele kaders die de keuzes van mensen structureerden langzaam verdwijnen. Wel komen nieuwe initiatieven op in bedrijven die de **ontwikkelingen in goede banen proberen te leiden (bijvoorbeeld 'slowing down', waarbij mensen een bonus krijgen als zij hun mail niet checken tijdens vakantie, zie voor voorbeelden onderstaand kader)**

---

### Slowing down

De Amerikaanse Deloitte, Merck en Zoetis promoten dat hun werknemers gedurende een bepaalde periode onbereikbaar zijn. In 2012 besloot de Duitse Volkswagen het sturen van e-mails naar werktelefoons tussen 18h15 en 7h00 te verbieden. Bij BMW telt één uur dat thuis wordt besteed aan het antwoorden van werkgerelateerde e-mails als één uur overwerk. **E-commerce platform Price heeft in 2015 "mailless Friday morning" ingevoerd: vrijdagochtend zonder e-mails.** Bij de Franse Areva zijn badges geblokkeerd tussen 20h en 7h en kunnen medewerkers uitsluitend met toestemming van de HR-afdeling de bedrijfsgebouwen binnentreden. Deutsche telkom en France Telecom (Nu Orange) hebben afgesproken om geen continu bereikbaarheid van hun werknemers te verwachten. E-mails buiten kantoor tijden kunnen met een 'delay send' optie op de eerstvolgende werkdag worden verstuurd, zodat men zich niet gedwongen voelt om in het weekend te antwoorden.

Het onlangs gepresenteerde Franse wetvoorstel over de hervorming van de arbeidsrecht voorziet zelfs in een **"recht op onbereikbaarheid" ("Droit à la déconnexion") om de verlof- en rusttijden van werknemers te beschermen.** Werknemers zouden niet verweten kunnen worden dat ze buiten arbeidstijd telefonisch of digitaal onbereikbaar zijn of dat ze hun e-mails of sms berichten niet lezen.

Bronnen: <http://www.bbc.com/news/technology-16314901>; <http://www.telegraph.co.uk/news/worldnews/europe/germany/10276815/Out-of-hours-working-banned-by-German-labour-ministry.html>; [http://www.francetvinfo.fr/comment-les-entreprises-testent-le-droit-ala-deconnexion\\_1360617.html](http://www.francetvinfo.fr/comment-les-entreprises-testent-le-droit-ala-deconnexion_1360617.html). <https://www.thelocal.fr/20160216/french-workers-to-get-right-to-ignore-emails-after-hours>

---

### Scheidslijnen

In de discussie over de toekomst van werk wordt ook vaak de vraag gesteld hoe arbeid in de toekomst verdeeld zal zijn. Hierbij wordt vaak gewezen op het risico dat technologische en economische ontwikkelingen bestaande sociale ongelijkheden versterken doordat kwetsbare groepen onvoldoende op de ontwikkelingen kunnen inspelen. Zo spraken op recente bijeenkomsten van de ILO en World Economic Forum verschillende prominente sprekers hun zorgen uit. Vaak bestaat het idee dat lager opgeleiden niet de middelen hebben om goed op de ontwikkelingen in te spelen en dat hun kwetsbare positie hierdoor wordt versterkt.

Ook de SER wijst in zijn verkenning *Mens en technologie: samen aan het werk* erop dat het toch vooral de laagopgeleiden lijken te zijn die de meest kwetsbare groep zal blijven. Hoewel het aandeel van deze groep in de totale beroepsbevolking afneemt en 88 procent van hen aan het werk is, zijn mensen in deze groep die hun werk verliezen meer dan andere groepen afhankelijk van flexibele arbeid en kleine banen (van degenen die aan het werk zijn, is bijna een kwart werkzaam in banen van minder dan 12 uur per week). Deze aspecten illustreren de relatief slechte arbeidsmarktpositie van

---

<sup>83</sup> SCP (2016) *Aanbod van arbeid 2016*.

laagopgeleiden<sup>84</sup>. Het kost relatief veel moeite om de lager opgeleide (vooral oudere) werknemers duurzaam inzetbaar te houden<sup>85</sup>.

In samenhang daarmee wordt ook wel gewezen op de technologische ontwikkelingen die vooral ten gunste zou komen van hoger opgeleiden (*skill biased technological change*). Zij doen vaker werk dat complementair is aan technologische innovaties. De nieuwe technologie vraagt meer kennis en biedt daardoor hoger opgeleiden meer kansen<sup>86</sup>.

Instanties als Eurofound, de Europese Commissie en het IMF waarschuwen voor een toenemende scheiding tussen vaste werknemers, tijdelijke werknemers en zelfstandigen<sup>87</sup>.

#### 2.4.3 Werk en leren in de toekomst

##### *De aard van werk verandert en vraagt om leven lang leren*

Volgens experts zullen veel of zelfs alle banen in de toekomst digitale kenmerken vertonen en zijn nieuwe vaardigheden nodig om snelle (technologische) veranderingen bij te kunnen houden<sup>88</sup>. Dit vergroot ook de noodzaak om te blijven leren<sup>89</sup>. In de **woorden van het CBS: "Om voorbereid te zijn op een toekomst waarin iemand meerdere functies op de arbeidsmarkt vervult in zijn of haar leven, moeten burgers goed zijn opgeleid én hun kennis en vaardigheden blijven ontwikkelen"**<sup>90</sup>. De WRR pleit er daarnaast voor dat onderwijs en leren meer gericht worden op de complementariteit tussen mens en robot<sup>91</sup>.

De ontwikkeling van de 'gig economy' heeft ook gevolgen voor de aard van werk. Als er meer geschakeld zal moeten worden tussen klussen, is het waarschijnlijk dat werk meer versnipperd raakt en mensen meer zullen gaan multitasken. Ook hierin wordt er dus een groter beroep gedaan op het adaptief vermogen van mensen.

In de toekomstverkenning van de WRR wordt er ook op gewezen dat automatisering tot een verdere standaardisering van procedures zal leiden en de eigen autonomie zal afnemen<sup>92</sup>. Vanuit dit perspectief bestaat er dus een risico dat robotisering tot een **'verschraling' van werk zal leiden.**

<sup>84</sup> Horssen, C. van en K. ten Brakel (2016), Kansen voor laagopgeleiden, in: Min. SZW (2016) *Perspectief op de onderkant van de arbeidsmarkt*, pp. 41-54.

<sup>85</sup> Sanders, J. (2016) *Sustaining the Employability of the Low Skilled Worker: Development Mobility and Work Redesign*.

<sup>86</sup> Zie bijv.: Bijlsma, I. [et.al.] (2015) Winnaars en verliezers op de arbeidsmarkt 1996-2012, *TvA* (31) 2, pp. 106-123. Zie ook: CPB (2015) *Baanpolarisatie in Nederland*, CPB Policy Brief 2015/13 en Goos, M. (2015) *Polarisatie van de arbeidsmarkt* in: Ter Weel, B. red. (2015) *De match tussen mens en machine*, preadviezen van de KVS, pp. 115-130.

<sup>87</sup> Eurofound (2015) *New forms of employment*; European Commission (2016) Country report Netherlands 2015. IMF (10-11-2015) Kingdom of the Netherlands: Staff concluding statement of the 2015 article IV mission.

<sup>88</sup> Gray, A. (2016) *11 experts at Davos on the future of work*; OECD (2016) *Future of Work in figures*.

<sup>89</sup> CPB (2016) *Kansrijk onderwijsbeleid*.

<sup>90</sup> CBS (2016) *Een leven lang leren in Nederland: Een overzicht*.

<sup>91</sup> WRR (2015) *De robot de baas: De toekomst van werk in het tweede machinetijdperk*.

<sup>92</sup> Skidelsky, E. (2015) *Hoe automatisering het karakter van werk verandert* in: WRR (2015) *De robot de baas: De toekomst van werk in het tweede machinetijdperk*, pp. 121-131.

---

### 'The future **of work looks like an UPS truck**'

Dit is de titel van een aflevering van de Amerikaanse podcast Planet Money (3 mei 2014) die de voorspellingen in deze paragraaf mooi illustreert. Omdat de baan van bezorger (nog) niet kan worden overgenomen door robots of worden uitbesteed aan werknemers in een ander land, bestaat deze baan nog steeds\*. Het werk van de UPS-bezorger is door technologische ontwikkelingen echter aanzienlijk veranderd.

UPS heeft verschillende ICT-specialisten in dienst die een systeem hebben ontwikkeld dat precies berekent wat de meest efficiënte routes zijn en hoe de pakketten het beste in de bezorgwagen kunnen worden geplaatst. Bezorgers bepalen daarom niet langer zelf de route, maar volgen de instructies van een computersysteem. In de bezorgwagen zijn daarnaast verschillende sensoren geplaatst waarmee het rijgedrag en de route van de bezorger nauwkeurig worden bijgehouden. Deze informatie gebruikt UPS vervolgens om wagens en routes te optimaliseren. Zo bleken bezorgers relatief veel tijd kwijt te zijn met het opstarten van de wagen en heeft UPS daarom een systeem ontwikkeld waarmee de wagens zelf opstarten. De geïnterviewde bezorger geeft wel aan dat hij het gevoel heeft dat hij door deze technologische ontwikkelingen een zekere mate van autonomie verloren heeft.

Bron: Lobby Amazon voor drone-gebruik, *NRC* (26-1-2016)

---

#### *Nieuw werk ontstaat door nieuwe manieren van produceren en financieren*

Door technologische ontwikkelingen (zoals dalende kosten van materialen, toename in beschikbare informatie en dematerialisering) ontstaan er ook nieuwe banen en productiemogelijkheden. Zo wordt het door de ontwikkeling van de 3D-printer bijvoorbeeld makkelijker voor individuen om (zelf) nieuwe producten te maken en ontwikkelen<sup>93</sup>. De WRR noemt dit micro-ondernemerschap<sup>94</sup>.

Een andere ontwikkeling die mogelijk zal doorzetten, is de opkomst van crowdfunding. Internetplatforms bieden de mogelijkheid om kleine en grote initiatieven door particuliere investeerders (buiten de banken om) te laten financieren. Naar schatting is in Nederland in 2015 reeds 98 miljoen via deze weg geïnvesteerd<sup>95</sup>.

#### *Minder routinematig werk en meer nieuwe markten*

De angst dat robotisering tot een verlies van banen leidt, wordt over het algemeen genuanceerd. Volgens experts bestaat er bij sommige banen inderdaad de mogelijkheid voor vervanging door technologie (substitutie) terwijl technologie andere banen alleen maar aanvult (complementariteit)<sup>96</sup>.

Daarnaast zorgen innovatie en technologie ook voor nieuwe werkgelegenheid. Deze zijn voor een deel nog ongewis maar zullen voor een ander deel vermoedelijk te vinden zijn in de zorg, ICT, techniek, verduurzaming van de economie, persoonlijke dienstverlening en de ambachtseconomie. De verwachting is vooral dat de groei van de markt voor persoonlijke dienstverlening in de toekomst door zal zetten (zie ook hoofdstuk 5).

---

<sup>93</sup> Rifkin, J. (2014) *The Zero Marginal Cost Society*; WRR (2015) *De robot de baas: De toekomst van werk in het tweede machinetijdperk*; Rathenau Instituut (2014) *De kracht van platformen: Nieuwe strategieën voor innoveren in een digitaliserende wereld*.

<sup>94</sup> WRR (2015) *De robot de baas: De toekomst van werk in het tweede machinetijdperk*.

<sup>95</sup> **Bijna €100 mln aan crowdfunding in 2015**, *FD* 5-1-2016.

<sup>96</sup> Rathenau Instituut (2014) *De kracht van platformen: Nieuwe strategieën voor innoveren in een digitaliserende wereld*; WRR (2015) *De robot de baas: De toekomst van werk in het tweede machinetijdperk*.



## 2.4.4 Organisaties in de toekomst

### *Dynamische organisaties*

De ILO stelt dat organisaties steeds minder gebonden zullen zijn aan een specifieke plek. Ook zullen organisaties moeten inspelen op de snelheid van technologische veranderingen en zullen zij meer behoefte krijgen aan personeel dat kan inspelen op veranderingen in vraag en productiemogelijkheden. Er wordt daarom voorspeld dat de behoefte aan hoger opgeleid personeel zal toenemen van 35 procent in 2010 naar 43 procent in 2020<sup>97</sup>.

In deze context wordt ook over de opkomst van exponentiële en platformorganisaties gesproken<sup>98</sup>. In deze nieuwe bedrijfsmodellen wordt gewerkt met een kleine vaste kern en een grote flexibele schil. Dat zou deze organisaties in staat stellen om sneller op de veranderende markt in te spelen. Daarnaast hebben dit type organisaties als kenmerk dat zij inspelen op de nieuwe mogelijkheden die de technologische ontwikkelingen bieden. Zo wordt veel gebruik gemaakt van big data en digitale platforms.

De ontwikkeling naar meer flexibele en fluide organisaties kan volgens de ILO zowel negatieve als positieve gevolgen hebben. Zo kan de mobiliteit de binding met de gemeenschap eroderen, maar dit kan ook tot meer flexibiliteit leiden. Ook kan de groeiende behoefte aan hoogopgeleiden betekenen dat er verdringing optreedt. Wat interessant is aan exponentiële organisaties, is dat de gemeenschap hier juist erg belangrijk is, maar dat het niet zozeer gaat om de lokale gemeenschap, maar om nieuwe gemeenschappen die op het internet worden gecreëerd. Denk hierbij bijvoorbeeld aan de beoordelingssystemen van Uber en Airbnb die in feite een nieuw vertrouwensmiddel zijn.

## 2.5 Het privédoemien in de toekomst

### 2.5.1 Diversiteit in familierelaties

Hedendaagse gezinnen kenmerken zich door een grote diversiteit in samenstelling. Veranderingen in demografisch gedrag, zoals uitstel en afstel van trouwen, uit elkaar gaan en het vormen van nieuwe gezinnen, hebben geleid tot meer variatie in gezinstypen<sup>99</sup>.

Het gezin is nog steeds een populaire samenlevingsvorm, maar het traditionele gezin – vader, moeder en kinderen – is al lang niet meer de enige gezinsvorm. Zo zijn er steeds meer eenoudergezinnen en komt ook het samengestelde gezin waarin een van beide partners of beide partners kinderen hebben uit eerdere relaties, steeds meer voor. Bovendien neemt het aantal eenpersoonshuishoudens toe en zijn er ook roze gezinnen<sup>100</sup>.

### *Toename aantal eenpersoonshuishoudens*

Al lange tijd groeit in Nederland het aantal huishoudens naar verhouding sterker dan het aantal inwoners. Sinds 1980 is het inwonertal met 19 procent toegenomen. Het aantal huishoudens groeide in dezelfde periode met 54 procent. Deze groei is vooral

<sup>97</sup> SER (2015) Onderzoeksrapport *Verhogen maatschappelijke welvaart via arbeidsinzet en arbeidsproductiviteit*.

<sup>98</sup> Rathenau Instituut (2015) *Werken aan de robotsamenleving: Visies en inzichten uit de wetenschap over de relatie technologie en werkgelegenheid; De zes geheimen van Airbnb, Uber en Tesla*, Elsevier 8-10-2014.

<sup>99</sup> CBS (2011) *Gezinnen in beweging*.

<sup>100</sup> Een gezin waarvan (een van) de ouders lesbisch, homo, biseksueel en/of transgender (LHBT) zijn. Zie: <https://www.movisie.nl/>

veroorzaakt door de opkomst van het eenpersoonshuishouden. Bestond in 1980 nog 23 procent van alle huishoudens uit één persoon, in 2013 is dat 37 procent. Nederland telt nu 7,6 miljoen huishoudens. Daaronder bevinden zich 2,8 miljoen eenpersoonshuishoudens<sup>101</sup>.

Deze ontwikkeling zal de komende decennia doorzetten. De huishoudensprognose van het CBS voorziet een verdere toename van het aantal huishoudens, al zal de toename vanaf de jaren dertig geleidelijk afvlakken. In 2060, het eindjaar van de huidige prognose, telt Nederland 8,6 miljoen huishoudens. De toename komt grotendeels voor rekening van de eenpersoonshuishoudens, die een groei zullen doormaken van de huidige 2,8 miljoen naar 3,8 miljoen in 2060. Dat betekent dat dan 44 procent van de huishoudens uit één persoon zal bestaan (tegen 37 procent in 2013). Deze groei hangt niet alleen samen met de bevolkingsgroei (van 16,8 miljoen in 2013 naar 17,9 miljoen in 2060), maar ook met een voortgaande vergrijzing en individualisering. Er komen meer ouderen die hun partner hebben verloren, terwijl ook meer mensen van middelbare leeftijd door verschillende omstandigheden voor korte of langere tijd alleen wonen<sup>102</sup>.

De toekomstige groei van het aantal eenpersoonshuishoudens komt vooral voor rekening van de ouderen. De groep 65- tot 80-jarigen zal groeien van ruim een half miljoen in 2013 tot een miljoen in 2040. Daarna neemt het aantal jongere ouderen weer iets af. Opmerkelijk is de verwachte toename van het aantal alleenstaande 80-plussers. Tussen 2012 en medio jaren vijftig zal deze groep in omvang bijna verdrievoudigen, van 326 duizend naar 934 duizend. Naar verwachting is een kwart van alle alleenstaanden dan 80 jaar of ouder. In 2013 is dit nog een op de acht<sup>103</sup>.

## 2.5.2 Kindertal

Het kindertal per vrouw is de afgelopen eeuw aanzienlijk gedaald (zie figuur 2.9). Niet alleen kregen vrouwen minder kinderen, ze kregen ze ook op latere leeftijd<sup>104</sup>.

De vrouwen die in 1935 geboren werden, kregen gemiddeld 2,5 kinderen en waren gemiddeld 25,5 jaar oud bij de geboorte van hun eerste kind. De kinderen van deze vrouwen werden merendeels in de jaren zestig geboren. Latere generaties kregen aanmerkelijk minder kinderen: vrouwen uit 1945 gemiddeld 2, uit 1965 nog slechts 1,78. De vrouwen van generatie 1965 waren gemiddeld 28,4 jaar oud toen ze moeder werden. Zowel het uitstel als het afstel van geboorten droegen bij aan de scherpe daling van het geboortecijfer begin jaren zeventig<sup>105</sup>. Bekend is bovendien dat het toegenomen onderwijsniveau, vooral van vrouwen, een belangrijke verklaring vormt voor het uitstellen van het eerste kind. Hoogopgeleide vrouwen komen er pas later in hun leven aan toe met gezinsvorming te beginnen.

---

<sup>101</sup> CBS (2013) *Bevolkingstrends 2013. Huishoudensprognose 2013-2060: Sterke toename oudere alleenstaanden.*

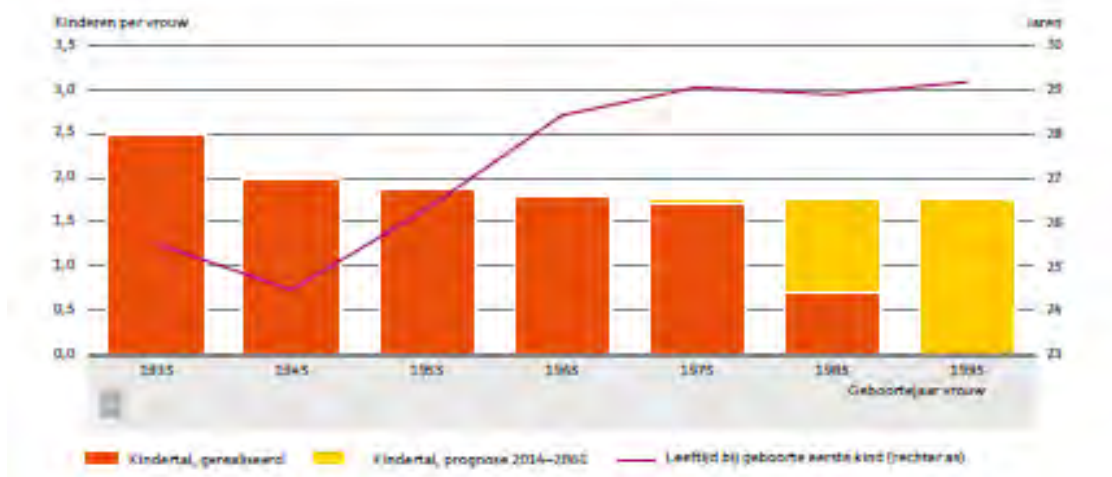
<sup>102</sup> CBS (2013) *Bevolkingstrends 2013. Huishoudensprognose 2013-2060: Sterke toename oudere alleenstaanden.*

<sup>103</sup> CBS (2013) *Bevolkingstrends 2013. Huishoudensprognose 2013-2060: Sterke toename oudere alleenstaanden.*

<sup>104</sup> CBS (2015) *Bevolkingstrends. Vijfentwintig jaar geboorteregeling*, p. 6.

<sup>105</sup> CBS (2014) *Bevolkingstrends. Bevolkingsprognose 2014-2060*, p. 7.

Figuur 2.9 Gemiddeld kindertal per vrouw per generatie en leeftijd bij geboorte eerste kind



Bron: CBS (2014) *Bevolkingsprognose 2014-2060: groei door migratie*

De langetermijnveronderstellingen van het kindertal per vrouw hebben betrekking op het aantal kinderen dat vrouwen van recente en toekomstige generaties zullen krijgen. Bij de generaties na 1970 is nog enig uitstel en afstel van geboorten te zien, maar in zeer geringe mate. Het lijkt erop dat de daling van het kindertal bij recentere generaties tot stilstand is gekomen<sup>106</sup>.

Eenzelfde beeld komt naar voren uit het Onderzoek Gezinsvorming 2013, waarin aan vrouwen wordt gevraagd hoeveel kinderen ze verwachten te krijgen. Bij jonge vrouwen was er in de onderzoeken van 1998, 2003 en 2008 zelfs een stijgende lijn in het verwachte kindertal, wat er mogelijk op duidde dat vrouwen van jongere generaties van plan zijn om weer meer kinderen te gaan krijgen. In het onderzoek van 2013 blijken de verwachtingen echter naar beneden te zijn bijgesteld. De prognose veronderstelt daarom voor de toekomst een constant kindertal van 1,75 kinderen per vrouw<sup>107</sup>.

Daarmee blijft het aantal kinderen dat geboren wordt beneden het zogenoemde vervangingsniveau van 2,1 kinderen per vrouw. Dat betekent dat de opeenvolgende generaties zich qua omvang niet meer geheel vervangen. Als dat langdurig aanhoudt zal de bevolking op termijn krimpen, tenzij dat wordt gecompenseerd door migratie<sup>108</sup>. Bovendien zal naar verwachting het aandeel hoogopgeleiden in de samenleving groter worden. Hun gedrag zal in toenemende mate een stempel gaan drukken op het geboortepatroon (daarbij gaat het dan om hogere kinderloosheid en een latere geboorte van het eerste kind)<sup>109</sup>.

### 2.5.3 Groeiende zorgbehoefte

De demografische trends zijn vooral van invloed op de zorgvraag en via deze weg zullen zij de zorgparticipatie beïnvloeden. Als gevolg van de vergrijzing zal de zorgvraag toenemen. Het SCP heeft berekend dat het zorggebruik onder thuiswonende ouderen tot

<sup>106</sup> Idem, p. 8.

<sup>107</sup> Dit betreft het totaal leeftijdsspecifiek vruchtbaarheidscijfer (TFR). De TFR schommelde in het afgelopen decennium tussen 1,71 (in 2001-2005) en 1,79 (in 2009). CBS (2011) *Bevolkingsprognose 2010-2060*. Zie ook: Beets, G. en A. de Graaf (2015) Kinderwens stabiel. Geen trendbreuk in zicht, *Demos* (31) 3, pp. 1-3.

<sup>108</sup> Zie Nationaal kompas voor volksgezondheid: <http://www.nationaalkompas.nl/bevolking/geboorte/verschillen-internationaal/>

<sup>109</sup> Beets, G. en A. de Graaf (2015) Kinderwens stabiel. Geen trendbreuk in zicht, *Demos* (31) 3, pp. 1-3.

2030 zal gaan toenemen (met gemiddeld 1,5 procent per jaar), vooral onder degenen die gebruikmaken van persoonlijke verzorging, verpleging en begeleiding en de zwaardere vormen van zorg<sup>110</sup>. Ook verandert de zorgvraag door de forse toename van het aantal chronisch zieken. Een meer gevarieerde en intensieve hulpvraag zal ontstaan, waardoor de zorg (en het verlenen van mantelzorg) complexer en langer durend zal worden.

#### *Zorgaanbod wordt minder vanzelfsprekend*

Bovendien kunnen de veranderingen in de gezins- en familierelaties het aanbod van informele zorg in de komende tien of twintig jaar onder druk zetten. Door meer complexe familiestructuren, de sterke toename van het aantal scheidingen en nieuwe relatie- en familievormen zal de vanzelfsprekendheid om zorg te willen geven bij de komende generatie informele zorgers (45-65-jarigen) minder sterk aanwezig zijn<sup>111</sup>. Ook de mogelijkheden zijn beperkter. Doordat huishoudens kleiner zijn, zijn er minder mensen in het huishouden om voor elkaar te zorgen. Bovendien is de geografische spreiding binnen families groter dan in eerdere generaties; ouders en kinderen wonen vaker ver uit elkaar, waardoor de mogelijkheden tot het verlenen van bepaalde vormen van mantelzorg zoals persoonlijke verzorging en huishoudelijke hulp beperkter zijn<sup>112</sup>.

#### *Opkomst technologie als hulpmiddel bij het zorgen*

Technologie kan een bondgenoot zijn voor het zorgen, zowel voor de zorgbehoevenden als voor de zorgverlener/mantelzorger; zij kan de zelfstandigheid van zorgbehoevenden bevorderen en hen in staat stellen langer thuis te wonen (denk aan de installatie van een traplift), zij kan de kwaliteit van leven bevorderen, zoals de persoonlijke, therapeutische robot Paro, ontwikkeld voor mensen met dementie (zie kader), maar kan ook in het leven van alledag praktisch zijn en tijd besparen, voor zowel diegene die zorg behoeven als de zorgverlener, die daardoor enigszins wordt ontlast. Hierbij valt te denken aan huishoudelijke apparaten zoals wasmachines of een robotstofzuiger, maar ook aan het online bestellen van huishoudelijke boodschappen, of medicijnen bij de internetapotheker, die dan thuis worden bezorgd.

Technologie voorbeelden van zorghulp voor de mantelzorger zijn: persoonsalarmering via een ambrecelet, een slimme armband waarmee een gebruiker/zorgbehoevende in geval van een calamiteit, snel en eenvoudig alarm kan slaan; de mantelzorger ontvangt die melding op zijn smartphone met daarbij de exacte locatie waar de zorgontvanger zich bevindt. Andere voorbeelden vormen een smart matras, vol sensoren die via een internetkoppeling kan worden aangesloten op een alarmeringssysteem, maar ook medicatiebegeleiding voor tijdig en veilig en zelfstandig medicijngebruik<sup>113</sup>. Een kanttekening is hier wel op zijn plaats: substitutie van mens door robot is niet altijd mogelijk of wenselijk<sup>114</sup>.

<sup>110</sup> SCP (2012) *VeVeRa: Actualisatie en aanpassing ramingsmodel verpleging en verzorging 2009-2030*

<sup>111</sup> Broese van Groenou, M. (2012) *Informele zorg 3.0: Schuivende panelen en een krakend fundament*.

<sup>112</sup> Broese van Groenou, M. (2012) *Informele zorg 3.0: Schuivende panelen en een krakend fundament*.

<sup>113</sup> <http://www.centrale24.nl/>

<http://www.centrale24.nl/nl/voor-wie-is-centrale24/mantelzorger/>

<https://www.focuscura.com/nl/producten>

<sup>114</sup> Rathenau Instituut (2014) *Intieme technologie. De slag om ons lichaam en gedrag*, p. 69. Bij het op grote schaal uitbesteden van het zware sociaal-emotionele zorgwerk aan technologie gaat een deel van het menszijn verloren. Soms is er dus gewoon geen plaats voor machines en robots.

---

## Robots in de zorg

### *Robots in de operatiezaal*

Volgens een artikel in de Correspondent worden er in de Nederlandse ziekenhuizen 21 robots gebruikt in de operatiekamer. Daarnaast was er recentelijk veel aandacht voor een nieuwe **operatierobot 'Microsure' die ontwikkeld is door de TU Eindhoven en Universiteit van Maastricht** en die gebruikt kan worden in de microchirurgie. Over het algemeen worden deze robots door de chirurg bediend. Deze robots worden onder andere gebruikt voor kijkoperaties en het meest toegepast door urologen en gynaecologen. In andere sectoren, zoals de hart-, long-, en transplantatiechirurgie, wordt er steeds meer met robots geëxperimenteerd. Genoemde voordelen zijn onder andere dat een robot stabiel is en minder trilt en bepaalde draaien kan maken die voor mensen onmogelijk zijn. Zo is de Microsure in staat om zenuwbanen te hechten, een taak die voor de menselijke hand te lastig is. Er is echter ook kritiek. Zo laten onderzoeken geen grote gezondheidswinst zien en stellen sommigen dat de hoge kosten niet opwegen tegen de meerwaarde.

### *Paro de zorgrobot*

Er zijn verschillende voorbeelden van het gebruik van technologie bij de zorg aan hulpbehoevende. De zorgrobot Paro is hier een van. Deze robot is ontwikkeld voor mensen met dementie, lijkt op een zeehondje en reageert op aanrakingen. Hierdoor biedt hij de voordelen van een huisdier, maar kan hij zonder problemen gebruikt worden in een gezondheidszorginstelling. Dit type robot wordt ook wel een persoonlijke of een therapeutische robot genoemd. De effecten lijken positief en zij lijken niet alleen de stress bij de persoon met dementie, maar ook de stress bij verzorgenden te verminderen. Deze robot is ontwikkeld in Japan en in Nederland en er zijn er naar schatting 250 van in omloop. Paro heeft ook veel discussie met zich mee gebracht doordat het de vraag opwerpt tot op welke hoogte robots de zorg door anderen over kunnen en zouden mogen overnemen.

### *Stagnerende ontwikkelingen in de thuiszorg*

Volgens verschillende experts komt de ontwikkeling van technologische hulpmiddelen in de thuiszorg, ondanks grote beloften, langzaam op gang. Verschillende knelpunten staan hierbij de innovatie in de weg. Zo is de markt complex omdat er niet (alleen) met particuliere klanten gecommuniceerd moet worden, maar ook omdat andere partijen zoals gemeenten en zorginstellingen een rol spelen. Ook zijn de financiële en tijdsinvesteringen vaak moeilijk op te brengen. Ten slotte brengt de introductie van technologie in het zorgdomein ook ethische vragen met zich mee. Wie is er bijvoorbeeld aansprakelijk als een robot iets fout doet? En is het menswaardig om sociale isolatie met robots te bestrijden?

#### Bronnen:

De Correspondent (11-2-2016) *Robots opereren zonder trillende handen. Maar zijn ze beter dan de chirurg?*

New York Times (4-7-2010) *Discovering a soft sport for circuitry. Robot Machines as companions.*

TU Eindhoven (25-2-2016) *Spinnoff rond microchirurgierobot nu op eigen benen.*

Kremer, M. (2015) *Wachten op Alice: Technologie in de thuiszorg*, in WRR (2015) *De Robot de baas, De Toekomst van werk in het tweede machinetijdperk.*

Zorgvisie.nl (15-5-2015) *Paro blijft onverminderd populair in de zorg.*

---

## 2.5.4 Wie gaat er zorgen?

Naast de toenemende diversiteit in familierelaties en de naar verwachting groeiende zorgbehoefte is het de vraag wie er in de toekomst gaat zorgen. Zal er sprake zijn van een meer gelijke verdeling van onbetaalde arbeid tussen mannen en vrouwen? De afgelopen jaren hebben een verandering in de tijdsbesteding laten zien. Mannen zijn in de afgelopen jaren meer gaan zorgen voor kinderen en voor naasten. De verdeling van

de verzorging van kinderen wordt vaak samengedaan. Dit duidt erop dat bepaalde taken genderneutraler worden<sup>115</sup>.

Ook de houdingen veranderen. Inmiddels geeft ruim 40 procent van de mannen en vrouwen aan de voorkeur te hebben voor een gelijke verdeling van zowel arbeid, huishouden als zorg. Het traditionele kostwinnersmodel, waarbij de man buitenshuis werkt en de vrouw huishouden en zorgtaken doet, geniet met 8 procent bij zowel mannen als vrouwen duidelijk minder vaak de voorkeur<sup>116</sup>. Met het oog op de toekomst is het vooral interessant om te kijken wat de voorkeuren zijn van jongeren en wie zij het meest geschikt vinden om kinderen op te voeden en om huishoudelijke zaken uit te voeren: mannen of vrouwen? In hoeverre kunnen zij zich vinden in een gelijke verdeling van werk, zorg en huishouden, of geven zij toch de voorkeur aan een meer traditionele verdeling?

Uit het onderzoek van het CBS blijkt dat de meerderheid van de jongeren ten aanzien van de verdeling van huishoudelijke en zorgtaken doorgaans kiest voor een gelijke verdeling tussen beide partners. Alleen wanneer er jonge, niet-schoolgaande kinderen in het gezin zijn, vinden jongeren vaker dat deze taken vooral door de vrouw moeten worden gedaan. Vooral meisjes zijn deze mening toegedaan.

De rolverdeling in het ouderlijk huis speelt een rol bij deze opvattingen: zo zouden jongeren die zijn opgegroeid in een gezin waarin beide ouders ongeveer evenveel tijd besteedden aan werk buitenshuis en binnenshuis zelf ook vaker kiezen voor een meer gelijke verdeling van werk, huishouden en zorg<sup>117</sup>.

Eenzelfde conclusie die ook naar voren kwam in het proefschrift van Putten:

*Another policy-relevant finding is that the early housework division between parents serves as an example for the later division of housework between children and their partners. On the one hand this means that the gendered division of **housework which dominates today, and which hampers women's work-hours**, is likely to remain persistent in the near future. On the other hand our finding also suggests that each couple that realizes an egalitarian division of routine housework is likely to stimulate an egalitarian task-division among their children in the future.<sup>118</sup>*

Verandering blijkt dus mogelijk te zijn, zeker als het voorbeeld in de vroege jaren wordt gegeven. Niettemin blijft op dit moment de feitelijke verdeling van zorg- en huishoudelijke taken nog ongelijk. Mannen besteden nog altijd beduidend meer tijd aan betaald werk en veel minder tijd aan onbetaalde arbeid.

## 2.6 Kansen en **risico's in de toekomst**

Dit hoofdstuk heeft een aantal toekomstige ontwikkelingen in de verschillende domeinen van werken, leren en zorgen beschreven. Verschillende drijvende krachten blijken van belang te zijn, waaronder technologische ontwikkelingen (digitalisering en robotisering<sup>119</sup>), economische ontwikkelingen (opkomst van platformen en

<sup>115</sup> Duyvendak, J.W en M. Stavenuiter (2006) Werkende vaders, zorgende mannen. De mogelijkheid van verandering, *Beleid en Maatschappij* (33) 1, pp. 6-15. Zij wijzen erop dat verandering mogelijk is. Kindzorg, boodschappen doen en koken waren ook ooit typische vrouwentaken, maar nu niet meer.

<sup>116</sup> SCP (2014) *Emancipatiemonitor 2014*, p. 102.

<sup>117</sup> CBS (2016) *Opvattingen van jongeren over de taakverdeling tussen mannen en vrouwen*, *Sociaaleconomische trends*, nr. 3.

<sup>118</sup> Putten, A.E. van (2009) *The role of intergenerational transfers in gendered labour patterns*.

<sup>119</sup> In de SER-verkenning *Mens en technologie: samen aan het werk. Verkenning en werkagenda digitalisering* hanteert de raad liever de termen digitalisering en digitale economie dan robotisering omdat deze termen beter de transitie weergeven waar we als economie en samenleving voor staan.

deeleconomie) en demografische en sociale ontwikkelingen (vergrijzing en toenemende diversiteit in levenslopen) en modernisering.

Een belangrijke ontwikkeling op de arbeidsmarkt is dat een groot deel van de werkenden nu al taakcombineerder is. De verwachting is dat steeds meer werkenden vaker zullen gaan combineren en meer zorg voor naasten zullen moeten verlenen. Bovendien zal de intensiteit van de zorgvraag toenemen. Demografie is daarin een belangrijke drijvende kracht. De toenemende levensduur en het toenemend aantal chronisch zieken zorgen voor een groeiende zorgbehoefte. Daarnaast zet het huidige beleid in op het zelf en onderling regelen van de zorg, waardoor werkenden meer moeten gaan zorgen voor familieleden, vrienden en burens. Ook het combineren van leren en werken zal aan belang winnen. Technologische ontwikkelingen leiden ertoe dat kennis en vaardigheden sneller verouderen. Voor werkenden wordt het noodzakelijk om een leven lang te blijven leren. Doordat de zorgtaken groeien, een leven lang leren aan belang wint en de technologie de mogelijkheden creëert, valt te verwachten dat in de toekomst de grenzen tussen werk en privé verder zullen vervagen. Mensen zullen hierdoor meer moeten schakelen tussen de verschillende rollen die zij hebben.

Hoe kunnen de ontwikkelingen zoals geschetst in dit hoofdstuk worden beoordeeld aan de hand van de door de SER geformuleerde doelstellingen, namelijk het verhogen van de arbeidsparticipatie en het bevorderen van de sociale cohesie en de inclusieve arbeidsmarkt? **Welke kansen en risico's zullen zich gaan voordoen?**

#### ***Kansen voor het 'ontzorgen'***

Technologische en digitale ontwikkelingen kunnen zorgen voor meer dynamiek in de economie en op de arbeidsmarkt. Ook bieden zij mogelijkheden voor verhoging van productiviteit, vergroting van communicatiemogelijkheden en kunnen zij leiden tot **'tijdsbesparing', waardoor er meer ruimte komt voor het combineren van verschillende rollen en taken.** Nieuwe technologie kan onder de juiste voorwaarden zorgen voor een meer duurzame en efficiënte balans tussen betaalde arbeid en zorgtaken en door de directe inzet van technologische hulpmiddelen leiden tot het verminderen van de zorglast. Nieuwe technologie verlaagt de transactiekosten, waardoor arbeid en zorg beter kunnen worden georganiseerd en waardoor er bijvoorbeeld efficiënter diensten kunnen worden ingekocht. Tegelijkertijd zal betaalde arbeid meer en meer tijd- en plaats onafhankelijk worden verricht en is het de vraag of deze vervaging van grenzen tussen werk en privé uiteindelijk leidt tot een meer duurzame balans omdat er meer openingen zijn om de arbeidstijd flexibel in te delen, of juist de kans op stress en gezondheidsproblemen vergroot.

De opkomst van de digitale platforms die vraag en aanbod van arbeid bij elkaar brengen kunnen zorgen voor een vergroting van de werkgelegenheid en het combineren vergemakkelijken door diensten aan te bieden (bijvoorbeeld klussen in en rondom het huis). Platforms zijn nog wel volop in ontwikkeling en de effecten ervan op de arbeidsmarkt en arbeidsverhoudingen vaak nog niet duidelijk.

Behalve technologische ontwikkelingen, maken demografische veranderingen (onder andere stijgende levensverwachting) het mogelijk langer door te werken en ontstaat daardoor ruimte voor tweede en derde carrières. Dit biedt volgens de raad openingen voor het spreiden van betaalde arbeid en arbeidstijden over de levensloop.

Naast deze kansen die de digitale technologische ontwikkelingen en demografische veranderingen bieden voor het 'ontzorgen' en het combineren van betaalde arbeid met andere rollen en taken zijn er tegen de achtergrond van de SER-doelstellingen

(verhoging van de arbeidsparticipatie en het streven naar een inclusieve arbeidsmarkt) ook **risico's** te noemen. Deze verwijzen naar de arbeidsdeelname en het specifieke arbeidstijdenpatroon van vrouwen en de gevolgen van het in toenemende mate **combineren van rollen en taken. In het onderstaande worden deze risico's toegelicht.**

#### *Het risico van het onbenutte arbeidsaanbod*

Uitgaande van het brede welvaartsbegrip en het streven naar verhoging van de arbeidsparticipatie kan het onbenutte arbeidsaanbod als risico worden gezien. Zonder substantiële beleidsveranderingen zal de participatie van (laagopgeleide) vrouwen niet zonder meer stijgen en zullen vrouwen niet substantieel meer uren gaan werken. Naar alle waarschijnlijkheid zal ook in de toekomst de deeltijdstrategie (door vrouwen) **worden gehanteerd om alle 'ballen' in de lucht te kunnen houden en niet** overbelast te raken. Ook de veranderingen met betrekking tot de verdeling van de zorgtaken voltrekken zich langzaam, waardoor dit een drukkend effect kan hebben op de participatie van vrouwen.

#### *Combinatiedruk*

Het kan verrijkend zijn om in meerdere domeinen te participeren, maar combineren kan ook belastend zijn en leiden tot negatieve effecten. Combinatiedruk doet zich nu al voor en zal zich naar verwachting in de toekomst blijven voordoen op een aantal specifieke terreinen (combinatie werken en zorgen voor kinderen, combinatie werken en zorgen voor naasten en combinatie van werken en leren).

#### *Werken en zorgen voor kinderen: hectisch en complex*

De combinatie van werken en zorgen voor kinderen zal in de toekomst niet minder hectisch en complex worden. Dit hangt samen met de veranderingen in de domeinen van werk en zorg. Toekomstverkenningen van de OESO, ILO en World Economic Forum laten zien dat we anders gaan werken. Het werk in de toekomst zal in toenemende mate worden gekenmerkt door een hoge mate van dynamiek en diversiteit. Belangrijke driver van deze dynamiek zijn de technologische ontwikkelingen (robotisering en digitalisering). Daarnaast spelen ook economische, demografische en institutionele ontwikkelingen een rol.

Naar verwachting zullen vooral door technologie en digitalisering flexibele arbeid en de diversiteit in arbeidsrelaties de komende jaren doorgroeien. Mensen zullen daarnaast vaker van baan wisselen, tussendoor meer "**klussen**" verrichten, waardoor loopbanen gevarieerder worden en arbeidsrelaties veranderen. Mensen worden bovendien ouder en werken langer door, waardoor meer ruimte ontstaat om een tweede of zelfs derde carrière te beginnen. **Indien de economie zich verder ontwikkelt tot de zogenoemde 'gig-economy' gaat meer werk** op afroep plaatsvinden en zal het werk in klussen worden verricht. Ook de deeleconomie kan worden gezien als een economie met nieuwe arbeidsrelaties, waarbij consumenten bij elkaar diensten en producten inkopen. Aanpassingsvermogen en wendbaarheid worden voor bedrijven en werkenden hierdoor in toenemende mate van belang.

Ook binnen het privé-domein verandert er veel. Het toekomstbeeld laat ook hier diversiteit en variatie zien. Gezinsstructuren veranderen en de levensloop kenmerkt zich door diversiteit.

Doordat technologische ontwikkelingen het mogelijk maken plaats- en tijdonafhankelijk te werken, is het, zoals gezegd, waarschijnlijk dat in de toekomst de grenzen tussen werk en privé verder zullen vervagen. Uiteraard niet in alle sectoren. Sommige werkenden zijn immers sterker afhankelijk van specifieke tijden en plekken dan anderen.



Door deze complexiteit en onvoorspelbaarheid in beide domeinen en de vervagende grenzen zullen de afstemmingsproblemen toenemen, zeker indien de toerusting en facilitering niet toegesneden is op deze 'taakcombineerder'.

*Werken en zorgen voor naasten neemt toe*

Werkenden zullen door de toename in de zorgbehoefte (als gevolg van demografische en medische ontwikkelingen) steeds meer (mantel)zorg moeten gaan verlenen, die bovendien complexer, intensiever en langdurend van aard zal zijn. In combinatie met **werk kan deze mantelzorg gaan 'knellen' en leiden tot een beperking van arbeidsuren** en/of ziekteverzuim van werknemers.

Door complexere gezinsvormen is het in de toekomst bovendien minder vanzelfsprekend wie er zorgt en hoe de zorg voor bijvoorbeeld ouders wordt georganiseerd en verdeeld.

*Werken en leren: kind van de rekening*

Als gevolg van de dynamiek op de arbeidsmarkt en de voortschrijdende technologische ontwikkelingen wordt het in toenemende mate van belang dat mensen gedurende hun levensloop tijd en energie blijven investeren in het bijhouden en vergroten van hun kennis en vaardigheden. Een eenmalige opleiding aan het begin van de loopbaan voldoet niet meer, continue om- her- en bijscholing zullen tijdens de loopbaan vereist zijn. Nieuwe vaardigheden zijn nodig om snelle (technologische) veranderingen bij te kunnen houden. Onderzoek wijst er echter op dat om- en bijscholing vaak het kind van de rekening is, omdat andere rollen en taken om tijd vragen en het scholingsaanbod onvoldoende is ingesteld op mensen die combineren en het druk hebben.

*Kansenongelijkheid, toenemende scheidslijnen en de inclusieve arbeidsmarkt*

Vanuit het perspectief van het streven naar een inclusieve arbeidsmarkt bezien, verdient de verdeling van bovengenoemde kansen en **risico's** over bepaalde sociale groepen ook aandacht. De SER heeft in zijn verkenning *Mens en technologie: samen aan het werk* erop gewezen dat ook in de toekomst laagopgeleiden het meest kwetsbaar blijven. Technologische ontwikkelingen kunnen bestaande ongelijkheden op de arbeidsmarkt versterken, doordat bepaalde groepen niet de middelen en vaardigheden hebben om snel en goed in te spelen op de ontwikkelingen. Dit kan leiden tot een minder inclusieve arbeidsmarkt.

De literatuur laat zien dat het verschil in kansen voor laag- en hoogopgeleiden naar alle waarschijnlijkheid groter zal worden; waardoor de scheidslijnen in de samenleving toenemen. Deze scheidslijnen hangen samen met de in dit hoofdstuk beschreven trends zoals een dynamische en flexibele arbeidsmarkt en technologische ontwikkelingen, maar zullen ook worden beïnvloed door de wijze waarop sociale groepen omgaan met het combineren van leren, werken en zorgen. Bovendien gaat de stijgende levensverwachting gepaard met toenemende gezondheidsrisico's en zorgt het voor verschillen in gezondheid tussen sociale groepen.

Van belang is tevens dat bepaalde specifieke groepen in de samenleving meer zullen worden geconfronteerd met de **risico's** dan anderen. Zo neemt de groep alleenstaande ouders en het aantal eenpersoonshuishoudens toe. Een deel van deze groep zal wellicht meer combinatiedruk ervaren omdat zij de zorg niet kunnen delen. Ook het aantal **zzp'ers op de arbeidsmarkt** neemt toe. De vraag is waar deze groep met het oog op een goede werk-privébalans en gezien de grote diversiteit van deze groep, behoefte aan heeft. In zijn algemeenheid kan worden gesteld dat instituties en bestaande regelingen nog maar weinig gericht zijn op de taakcombineerder en nog weinig maatwerk en/of differentiatie bieden.

Ook nu spelen er al kansen en risico's die deels bepalend zijn voor de toekomst. Om goed zicht daarop te krijgen is het dan ook zinvol om te kijken hoe mensen in Nederland

anno 2016 deze rollen en taken combineren. Hoofdstuk 3 gaat hierop in. Hoofdstuk 4 breidt dit vervolgens uit door in kaart te brengen hoe mensen tegenover het combineren van rollen en taken staan en welke persoonlijke hulpbronnen ze hiervoor in handen hebben.

### 3. Diversiteit in het combineren van rollen en taken: tijdsbesteding en gevolgen

#### 3.1 Inleiding

Dit hoofdstuk gaat na hoe betaalde arbeid, scholing en zorg worden gecombineerd. Hierbij is zowel aandacht voor verschillen tussen de levensfasen als voor diversiteit naar opleidingsniveau en herkomst. Er wordt een tweeslag gemaakt: hoe richten mensen in verschillende levensfasen hun tijd in en hoe ervaren ze de combinatie? De corresponderende factsheets zijn dan ook gebaseerd op cijfers over de tijdsbesteding van mensen (de eerste kolom) en cijfers met betrekking tot de mogelijke gevolgen (de tweede kolom). Voor deze beschrijving is nieuw cijfermateriaal gebruikt, dat op verzoek van het SER-secretariaat door het SCP en CBS is aangeleverd<sup>120</sup>.

Er is voor gekozen om de rol van de partner in dit hoofdstuk buiten beschouwing te laten. Door het hoofdstuk op individuen in plaats van huishoudens te richten, beperken we ons niet tot mensen met een partner en hebben we beschikking over meer cijfermateriaal. Dit neemt niet weg dat de partner zeer van belang is. Mensen stemmen hun tijdsbesteding immers vaak af op een partner en de partner is van grote invloed op **het welzijn en de keuzes die men kan maken. In het kader 'Alleenstaanden' wordt dit kort aangestipt.**

Dit hoofdstuk begint in paragraaf 3.2. met een toelichting van de afbakening en aanpak, waarbij wordt stilgestaan bij de sociale groepen, de wijze waarop de combinatie van rollen en taken in kaart wordt gebracht en de gevolgen worden geduid. Vervolgens worden in paragraaf 3.3 de factsheets toegelicht en wordt ingegaan op de wijze waarop de verschillende levensfasen arbeid, onderwijs en zorg combineren en de mogelijke gevolgen hiervan. Paragraaf 3.4 bespreekt de combinatie en gevolgen voor de verschillende opleidingsniveaus en herkomstgroepen. Tenslotte wordt in paragraaf 3.5 terug- en vooruitgekeken. Welke kansen en **risico's** kunnen op basis van het empirisch materiaal geïdentificeerd worden? Wat betekenen deze in het licht van de toekomst en de behoeften van mensen?

#### 3.2 Afbakening en aanpak

##### 3.2.1 Diversiteit: de rol van levensfase, opleiding en herkomst

Dit hoofdstuk onderscheidt vier levensfasen: jongvolwassenheid (20 tot en met 30 jaar), de gezinsfase (31 tot en met **45 jaar**), de **'mid careerfase'** (46 tot en met 60 jaar), en de actieve seniorenfase (61 tot en met 67 jaar). Deze fasen volgen uit de **levensloopbenadering en corresponderen met 'kantelpunten' in het arbeidsdomein (zoals het starten van de loopbaan) en het privé-domein (zoals het krijgen van kinderen)**<sup>121</sup>. De grenzen tussen deze fasen zijn niet hard; de verschillen binnen de levensfasen zijn aanzienlijk. Zo is er in Nederland een aanzienlijk aandeel alleenwonenden, ook in de **levensfase die nu als de 'gezinsfase' is gekenmerkt. Daarnaast zijn er sociale verschillen in de timing van levensloopgebeurtenissen.** Ter illustratie: vrouwen in het cohort 1960-64 kregen gemiddeld op 28-jarige leeftijd hun eerste kind, maar deze leeftijd varieert tussen 25,5 jaar voor de laagopgeleiden, 28,3 voor de middelbaar opgeleiden en 31 jaar

<sup>120</sup> Onze dank gaat in het bijzonder uit naar Alice de Boer, Ruben van Gaalen en Jan Dirk Vlasblom.

<sup>121</sup> Elder, G.H. (1994) Time, Human Agency, and Social Change: Perspectives on the Life Course, *Social Psychology Quarterly* 57 (1), pp. 4-15.

voor de hoogopgeleiden<sup>122</sup>. In aanvulling op de levensfasen worden daarom verschillen tussen hoger-, middelbaar- en lager opgeleiden en mensen met een Nederlandse en niet-Nederlandse herkomst in kaart gebracht. Deze inventarisatie is een eerste aanzet voor het in kaart brengen van de kansen en risico's die bij het combineren van taken spelen en kunnen gaan spelen.

De 67-plussers zijn buiten beschouwing gelaten. Hoewel deze groep vaak mantelzorg verleent, voor kleinkinderen zorgt en actief is in het maatschappelijk middenveld, is de combinatie met betaalde arbeid en werkgerelateerde scholing onder hen (vooral nog) zeer beperkt. Ook wordt er in dit hoofdstuk enkel naar betaalde arbeid, scholing en zorg gekeken en is er dus geen aandacht voor andere activiteiten als vrijwilligerswerk en vrije tijd.

Hoewel de nadruk op de verschillen tussen leeftijdsgroepen, opleidingsniveaus en herkomstgroepen ligt, zijn er drie kaders die kort ingaan op specifieke groepen: alleenstaanden, **zzp'ers**, zorgintensieve gezinnen en gezinnen met een co-ouderschapregeling. Ook is er een aanvullend kader dat de werknemers en zelfstandigen vergelijkt.

### 3.2.2 Tijdbesteding als indicatie van het combineren van rollen en taken

Aan de hand van tijdbestedingscijfers wordt in kaart gebracht hoe betaalde arbeid, scholing en zorg in verschillende levensfasen worden gecombineerd. Hierbij is er zowel aandacht voor verschillen in hun tijdsbesteding, als voor de manier waarop de combinatie van taken en verantwoordelijkheden ervaren wordt. Tijdbestedingscijfers bieden een uniek inzicht in het gedrag van mensen en laten zien in welke activiteiten mensen participeren en hoeveel tijd ze aan deze activiteiten besteden. De figuren op de factsheets laten voor het werkende deel van de bevolking zien welk deel van de werkenden in zorg en scholing participeert en hoe de tijd besteed aan werk, onderwijs en zorg voor de verschillende groepen optelt<sup>123</sup>. In het onderstaande kader worden de definities beschreven en in een aparte bijlage is een overzicht te vinden van de databronnen en metingen<sup>124</sup>.

---

#### Gehanteerde definities voor de rollen en taken

*Betaald werk.* Dit zijn alle werkzaamheden waarvoor men betaald wordt. In dit advies baseren we ons deels op tijdbestedingscijfers. Hierbij is het belangrijk om op te merken dat dit kan afwijken van de officiële wettelijke arbeidsduur omdat mensen een tijdsdagboek invullen tijdens een willekeurige week. Hierdoor tellen verlofdagen, ziektedagen, vakanties en overuren mee.

*Zorg voor kinderen.* Hier valt zowel de fysieke verzorging van kinderen onder als activiteiten waarin de ouder het kind begeleidt (bijvoorbeeld huiswerk maken) of samen met hem of haar iets onderneemt (bijvoorbeeld samen naar de dierentuin). De tijdbestedingsdata meten **alleen de 'hoofdactiviteit'**. **Dat betekent dat** als ouders bijvoorbeeld tijdens het koken met hun kind de dag doorspreken deze tijd als huishoudelijke taken wordt gerekend. Dit verklaart

---

<sup>122</sup> CBS (2012) *Vruchtbaarheid van mannen en vrouwen naar opleidingsniveau*, Wobma, E. en M. van Huis, van <https://www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2012/37/vruchtbaarheid-van-mannen-en-vrouwen-naar-opleidingsniveau>.

<sup>123</sup> Deze schattingen zijn gebaseerd op data uit tijdsdagboeken. Dit betekent dat mensen het dagboek ook kunnen hebben ingevuld in een week waarin ze ziek waren of op vakantie waren. De dagboeken zijn een afspiegeling van de samenleving en omvatten daarom de tijdbesteding van mensen met en zonder baan en ouders en kinderlozen. Om deze redenen valt het aantal werkuren bijvoorbeeld lager uit dan standaardcijfers over de arbeidsmarktdeelname.

<sup>124</sup> Deze bijlage kan worden opgevraagd bij het SER- secretariaat.

waarom de tijd met kinderen op het eerste oog laag uit kan vallen. Bij de cijfers over de participatie in zorg voor kinderen is enkel gekeken naar de aanwezigheid van kinderen onder de 12 jaar in het huishouden.

*Mantelzorg.* Het SCP definieert mantelzorg als: **“informele hulp aan hulpbehoevende naasten, zoals familieleden, buren of vrienden.”** (in: Concurrentie tussen betaalde arbeid en mantelzorg). In lijn met het SCP beschouwen we zowel meer als minder intensieve hulp als mantelzorg. De cijfers met betrekking tot de participatie in zorg voor anderen, zijn gebaseerd op de vraag **“Besteed u een deel van uw tijd aan onbetaalde zorg voor hulpbehoevende personen in uw naaste omgeving?” uit het Aanbod van Arbeid**-onderzoek van het SCP uit 2016. De daadwerkelijke tijd besteed aan mantelzorg is gebaseerd op data van het Tijdbestedingsonderzoek uit 2011, eveneens uitgevoerd door het SCP. Respondenten hebben een tijdsdagboek bijgehouden en de mantelzorgtijd is de som van de tijd besteed aan **“(fysieke)zorg voor een (niet) afhankelijke volwassen huisgenoot en hulp aan een volwassene in een ander huishouden”**. De zorg voor kinderen met lichamelijke of psychische gebreken valt bij de participatiecijfers onder de zorg voor anderen. Bij de tijdbestedingscijfers is het niet mogelijk om specifiek naar mantelzorg voor kinderen te kijken.

*Huishoudelijke arbeid.* Dit wordt slechts meegenomen bij de berekening van de totale tijd besteed aan betaalde en onbetaalde arbeid en omvat alle huishoudelijke activiteiten in het rondom het huis, zoals het doen van de was, koken en klusjes.

*Leren.* De cijfers hebben betrekking op formele scholing: het volgen van een cursus of opleiding. De intensiteit en duur kan variëren. Het kan om een eenmalige workshop of dagcursus gaan, maar ook om een deeltijdopleiding aan de universiteit of een hogeschool. Informeel leren is de kennisoverdracht die in de dagelijkse werkzaamheden plaatsvindt. Helaas is dit nog weinig in kaart gebracht.

Bronnen:

SCP (2014) *Aanbod van Arbeid 2015*. Tabel 2.15

SCP (2013) *Met het Oog op de tijd: Een blik op de tijdbesteding van Nederlanders*.

SCP (2015) *Concurrentie tussen betaalde arbeid en mantelzorg*, p. 13.

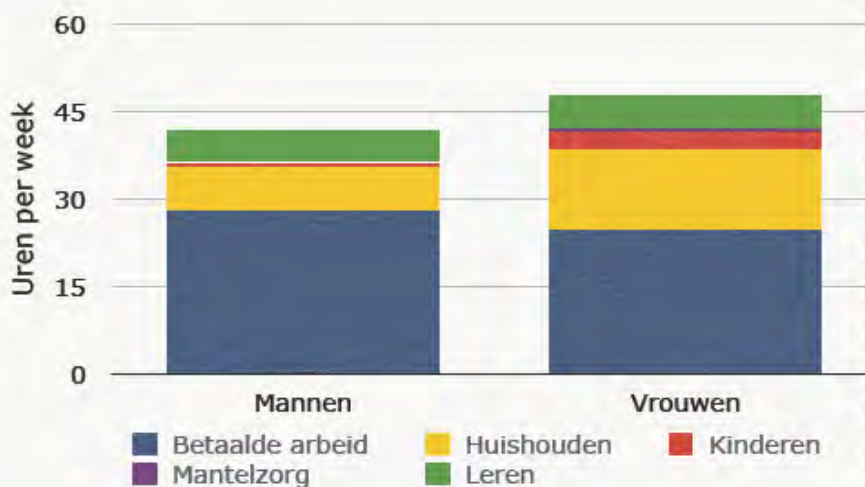
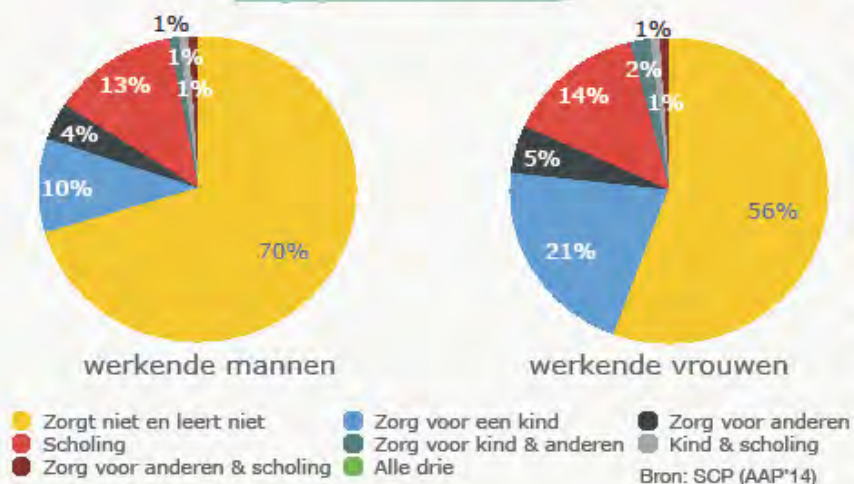
Het is van belang om een drietal kanttekeningen te maken. Ten eerste variëren de metingen van met name zorg tussen de figuren. Zo is de participatie voor de zorg van kinderen bijvoorbeeld gemeten op basis van de aanwezigheid van een kind onder de twaalf jaar, terwijl er in andere figuren naar de daadwerkelijke tijdbesteding is gekeken.

**Ten tweede is het belangrijk om op te merken dat er binnen ‘containerbegrippen’ als mantelzorg, een grote mate van variatie is.** Mantelzorg kan variëren van licht tot zwaar, van tijdelijke aard tot structureel, en gedeeld worden of juist alleen op iemands’ schouders liggen. Deze cijfers beperken zich tot gemiddelden, maar juist de intensiteit van mantelzorg is zeer bepalend voor de gevolgen.

Ten derde vangen de cijfers met betrekking tot leren slechts een deel van het daadwerkelijke leren doordat **mensen ook informeel leren (‘learning by doing’)**. **Het leren van collega’s hoeft bijvoorbeeld geen extra tijd te kosten, maar kan een integraal onderdeel van het werk zijn.**

## Combineren tijdens levensloop

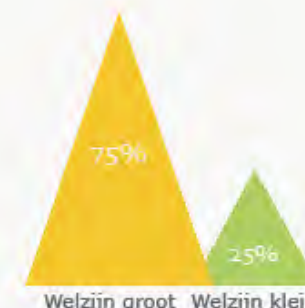
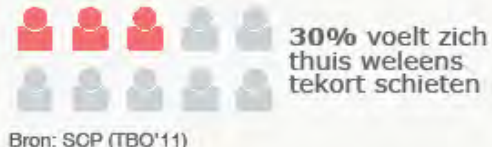
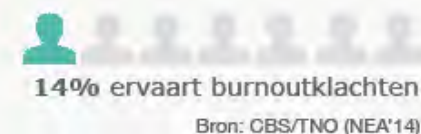
### Tijdbesteding



## Jongvolwassenen

20 - 30 jaar

### Gevolgen & Ervaringen



Aandeel tevreden met de kwaliteit van leven

Bron: CBS (SSB/Sociale samenhang en Welzijn '12/'13)

### Conclusie

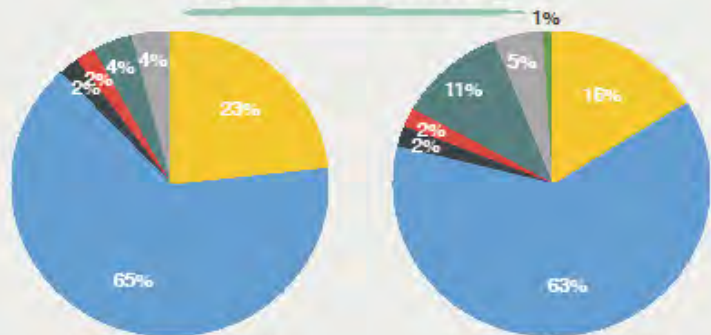
- Het aandeel combineerders is in vergelijking met de andere levensfasen relatief laag: 30% van de werkende mannen en 44% van de werkende vrouwen participeert in meerdere domeinen.
- Ook de som van werk, scholing en zorg komt in vergelijking met andere fasen lager uit. Vrouwen zijn iets drukker dan mannen.
- Veel jongvolwassenen voelen zich regelmatig gejaagd en 14% ervaart burnoutklachten. Toch is hun welzijn relatief groot.



## Gezinsfase

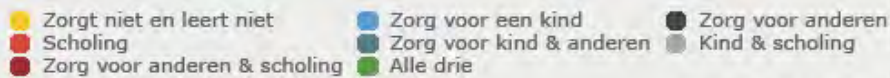
31 - 45 jaar

### Tijdbesteding



werkende mannen

werkende vrouwen

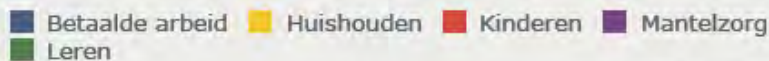


Bron: SCP (AAP'14)



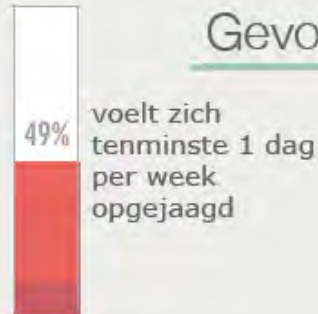
Mannen

Vrouwen



Bron: SCP (TBO'14)

## Gevolgen & Ervaringen



Bron: SCP (TBO'14)



16% ervaart burnoutklachten

Bron: CBS/TNO (NEA'14)

Onder moeders van jonge kinderen wordt de combinatie van werk en kinderen door.....



...33% als verrijkend ervaren,...

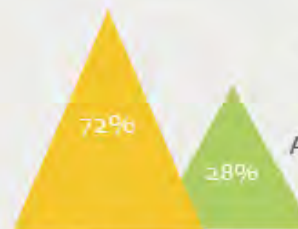


... door 50% als zwaar ervaren



...en ervaart 25% een gebrek aan balans

Bron: SCP (KGK'13)



Aandeel tevreden met de kwaliteit van leven

Bron: CBS (SSB/Sociale samenhang en Welzijn '12/'13)

Welzijn groot Welzijn klein

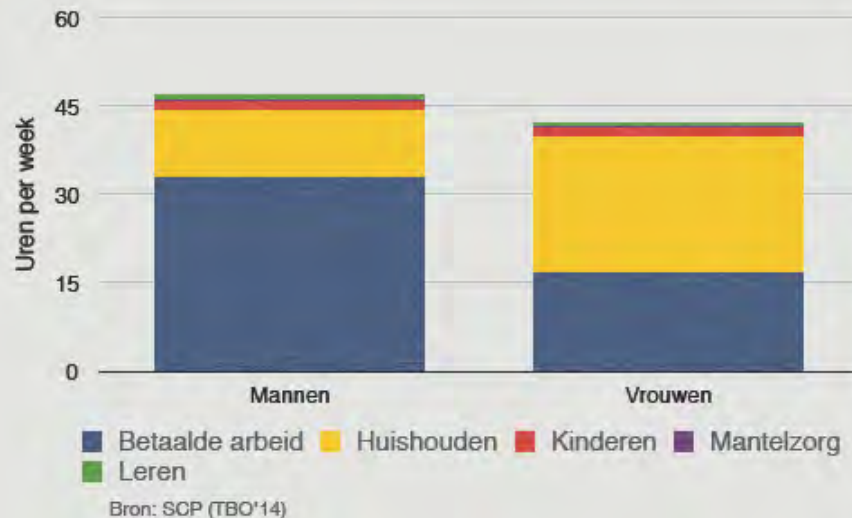
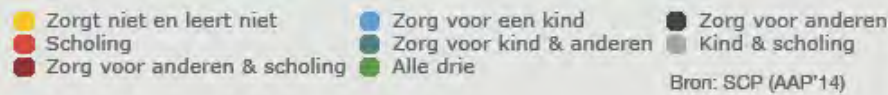
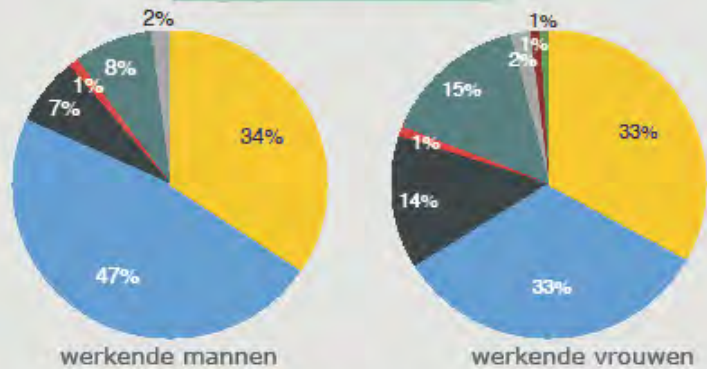
### Conclusie

- Deze levensfase is relatief druk: een groot aandeel van de werkenden combineert het werk met andere verantwoordelijkheden en de som qua tijdsbesteding komt relatief hoog uit.
- Vergeleken met de andere groepen ervaren de jonge gezinsvormers niet buitengewoon veel problemen. Toch voelt een substantieel aandeel zich gejaagd en liggen de burnout cijfers relatief hoog. Jonge moeders ervaren zowel conflict als verrijking.

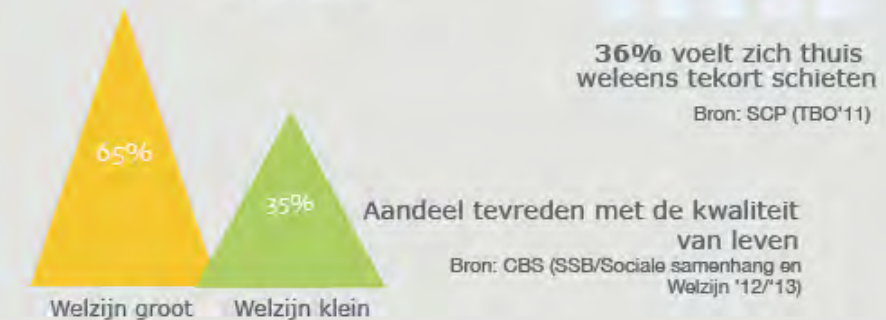
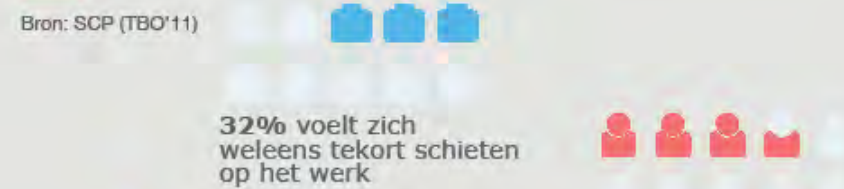
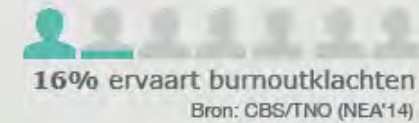
## Mid-Career

46 - 60 jaar

### Tijdbesteding



### Gevolgen & Ervaringen



#### Conclusie

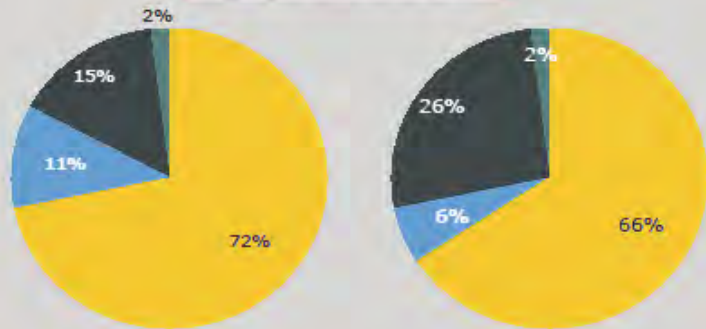
- De meest opvallende verschuiving is de prominentere rol van mantelzorg: 15% van de mannen en 31% van de werkende vrouwen participeert in mantelzorg. In deze levensfase neemt de objectieve tijdsdruk iets af, maar blijft deze relatief hoog.
- Hoewel het aandeel werkenden met burnoutklachten ongeveer gelijk blijft, neemt de gejaagdheid iets af. De daling in de kwaliteit van leven is waarschijnlijk een gevolg van de verslechterde gezondheid.



# Actieve Senioren

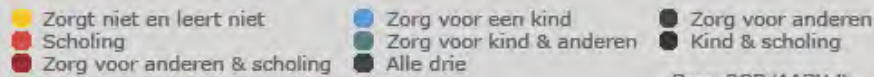
61 - 67 Jaar

## Tijdbesteding

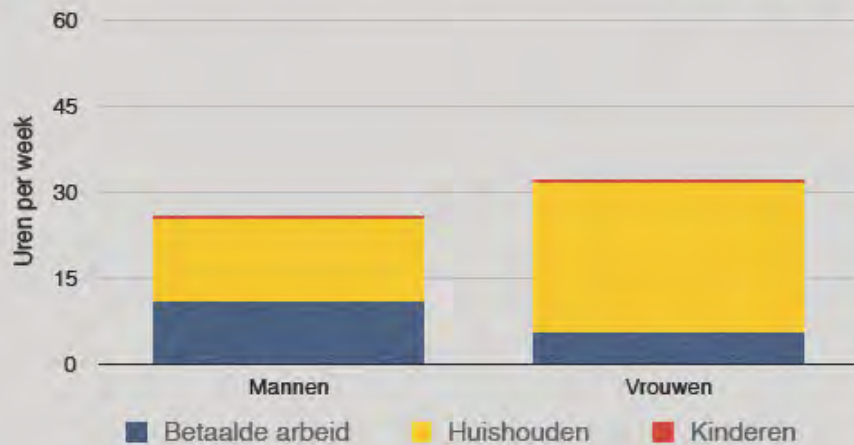


werkende mannen

werkende vrouwen



Bron: SCP (AAP'14)



Bron: SCP (TBO'11)

## Gevolgen & Ervaringen



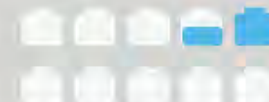
29% voelt zich tenminste 1 dag per week opgejaagd

Bron: SCP (TBO'11)



13% ervaart burnoutklachten

Bron: CBS/TNO (NEA'14)



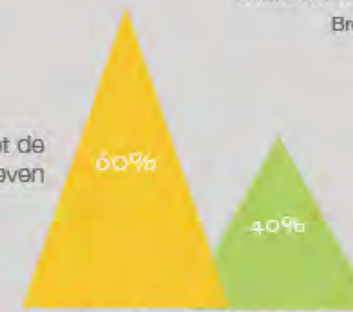
14% voelt zich weleens tekort schieten op het werk



20% voelt zich thuis weleens tekort schieten

Bron: SCP (TBO'11)

Aandeel tevreden met de kwaliteit van leven



Welzijn groot Welzijn klein

Bron: CBS (SSB/Sociale samenhang en Welzijn '12/'13)

### Conclusie

- De objectieve tijdsdruk is relatief laag in deze fase. Werk wordt het meest gecombineerd met mantelzorg.
- Gevoelens van tijdsdruk liggen laag in deze fase. Wel rapporteert een relatief grote groep een laag welzijn. Dit lijkt samen te hangen met gezondheidsproblemen in deze levensfase.

### 3.2.3 De gevolgen van het combineren van rollen en taken

Dit hoofdstuk brengt niet alleen het combineergedrag van sociale groepen in kaart, maar probeert ook grip te krijgen op de gevolgen voor de kwaliteit van leven. De tweede kolom van de factsheets toont daarom verschillende mogelijke gevolgen. Gevoelens van gejaagdheid geven een indicatie van de tijdsdruk die mensen ervaren. Burn-outklachten zijn fysieke en mentale klachten die een gevolg kunnen zijn van een gebrek aan tijd. Omdat de literatuur over het werk-privéconflict suggereert dat er zowel op het werk als thuis conflict kan optreden, wordt er daarnaast gekeken in hoeverre mensen het gevoel hebben thuis en op het werk te kort te schieten. Tenslotte is er een maat van het algemene welzijn van mensen opgenomen. Hierbij is de definitie van het CBS gevolgd en gekeken naar het aandeel mensen dat tevreden is met het leven en de gezondheid<sup>125</sup>.

---

#### Burn-out

Een aanzienlijk aandeel van de werkende bevolking krijgt in Nederland te maken te maken met burn-out. Extreme vermoeidheid, ook wel emotionele uitputting genoemd, wordt vaak beschouwd als centrale component van burn-out. Ongeveer één op de acht werknemers in Nederland (12 procent) heeft last van burn-outklachten.

De risicofactoren voor een burn-out zijn zeer divers. Werkkenmerken (bijvoorbeeld hoge werkstress en/of hoge werkdruk) en persoonskenmerken spelen een rol, maar ook andere factoren kunnen van invloed zijn, zoals de zorg voor kinderen en naasten. Zo kan de combinatie van een veeleisende baan met de zorg voor anderen tevens leiden tot een rolconflict dat nadelige gevolgen kan hebben voor de psychische gezondheid. Ook wordt in de literatuur regelmatig gewezen op veranderingen in de samenleving die mogelijk tot meer stress en tijdsdruk leiden, en daarmee ook van invloed kunnen zijn op burn-out. De aandacht gaat daarbij vooral uit naar de toegenomen arbeidsdeelname van vrouwen en de daarmee gepaard gaande toenemende combinatie-druk.

#### Bronnen:

Smulders, P. [et al.] (2013) Burnout: trends, internationale verschillen, determinanten en effecten, *TvA* 29 (3), pp. 258-278.

Van Echteld, P. in SCP (2014) *Burn out: verbanden tussen emotionele uitputting, arbeidsmarktpositie en het nieuwe werken*.

Peters, P. [et al.] (2013) Floreren onder condities van Het Nieuwe Werken: minder burnout, meer toewijding?, *TvA* 29 (3), pp. 304-321.

---

Om de combinatie van rollen en taken te koppelen aan het welzijn van mensen is het nodig om uitspraken te kunnen doen over oorzaak-gevolgrelaties. De beschikbare cijfers lenen zich hier echter niet goed voor doordat het niet met zekerheid is te zeggen dat het welzijn van mensen en de mate waarin zij tijdsdruk en burnout ervaren *volgt* uit de combinatie van rollen en taken. (In het onderstaande **kader 'Kanttekeningen bij de analyses'** wordt hier uitgebreider op in gegaan.) Wel is het mogelijk om op basis van de literatuur uitspraken te doen over de gunstige en minder gunstige gevolgen van het combineren van rollen en taken. Deze paragraaf schetst daarom de belangrijkste inzichten uit deze literatuur.

---

<sup>125</sup> Deze cijfers zijn afgeleid van nieuwe berekeningen naar aanleiding van het CBS-rapport (2015) *Kwaliteit van leven in Nederland*. "Mensen die tevreden zijn met hun leven en die zeggen zich gezond te voelen genieten een groot welzijn. Mensen die op (één van) beide minder goed scoren ervaren een klein welzijn." CBS (2015): p. 16.

---

## Kantttekeningen bij analyses

Om de daadwerkelijke gevolgen van combineren in kaart te brengen zou een ander type gegevens en analyses nodig zijn. Idealiter zouden dezelfde individuen over een lange periode gevolgd moeten worden en zou moeten worden onderzocht of veranderingen in het combinatie-gedrag tot veranderingen in welzijn leiden. Alleen op deze manier is uit te sluiten dat mensen hun combinatie-gedrag aanpassen als reactie op een gebrek aan balans. Ter illustratie: als mensen met een opleiding stoppen of besluiten (nog) geen kind te krijgen omdat ze dit niet kunnen combineren met hun andere taken, vallen zij niet onder de groep combineerders. Hierdoor is het lastig om in kaart te brengen wat precies de gevolgen zijn en waar er sprake is van selectie.

---

Onderzoek naar de gevolgen van het combineren van rollen en taken heeft zich met name op de schadelijke effecten gericht<sup>126</sup>. Uit dit onderzoek blijkt dat gevoelens van werk-privéconflict en tijdsdruk samenhangen met gezondheidsproblemen (zoals stress, depressie, somatische symptomen) en negatieve werkuitkomsten (als burn-out, ziekteverzuim, en een lage productiviteit). De negatieve gevolgen kunnen ook doorwerken op kinderen en tot meer emotionele en gedragsproblemen leiden.

Er is echter ook bewijs voor positieve gevolgen van combineren. Mensen die hun werk als plezierig ervaren hebben thuis meer energie en rapporteren meer welzijn. Ook zijn werkende ouders collegialer en minder gevoelig voor stress<sup>127</sup>. Het werk en privé-domein kunnen elkaar echter ook negatief beïnvloeden. De intensieve zorg voor jonge kinderen kan ten koste gaan van het functioneren op het werk. Daarnaast gaan mensen die aan het einde van een werkdag gefrustreerd of vermoeid zijn, minder positief met hun partner en kinderen om. Overigens sluiten de verschillende effecten elkaar niet uit. Men kan de combinatie bijvoorbeeld als verrijkend ervaren, maar tegelijkertijd tegen conflicten aanlopen.

Bovenstaande studies richten zich met name op de combinatie van werk met de zorg van kinderen, maar onderzoek naar mantelzorg laat eenzelfde beeld zien. Mantelzorg wordt als betekenisvol en soms zelfs plezierig ervaren en dit kan het welzijn ten goede komen. Zo wordt mantelzorg onder andere gezien als een manier om de band met de hulpbehoevende en bredere (familie)netwerk aan te halen en competenties te verbreden. Werkenden met (intensieve) mantelzorgtaken ervaren echter ook meer gezondheidsproblemen en verzuimen vaker langdurend. De duur van de mantelzorgperiode is hierbij van belang: van de mensen die meer dan twee jaar zorgden, rapporteerde een kwart langdurig verzuim. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat omdat de meeste mensen evenveel blijven werken, de mantelzorg ten koste gaat van de vrije tijd en de herstelmogelijkheden die belangrijk zijn om (productief) te kunnen blijven werken.

Tenslotte is het belangrijk om op te merken dat mensen er ook voor kunnen kiezen om hun tijdbesteding aan te passen om conflict te verminderen of vermijden. Dit kan een reactie zijn op ervaren conflict, maar mensen kunnen er ook op anticiperen dat er conflict ontstaat en er daarom bijvoorbeeld voor kiezen om minder te gaan werken of om kinderen krijgen uit- of af te stellen<sup>128</sup>.

---

<sup>126</sup> Danner-Vlaardingerbroek, G. (2015) *Psychological availability: How work experiences spill over into daily family interactions*; Roeters, A. (2010) *Parents' paid work and the quality and quality of parent-child and family time*; Boer, A.H. de [et al.] (2012) Positieve ervaringen door mantelzorg, *Tijdschrift voor gerontologie en geriatrie* 43, pp.243-254; SCP (2015) *Concurrentie tussen mantelzorg en werk*.

<sup>127</sup> Brummelhuis, A. ten (2009) *Family matters at work. Depleting and enriching effects of employees' family lives on work outcomes*.

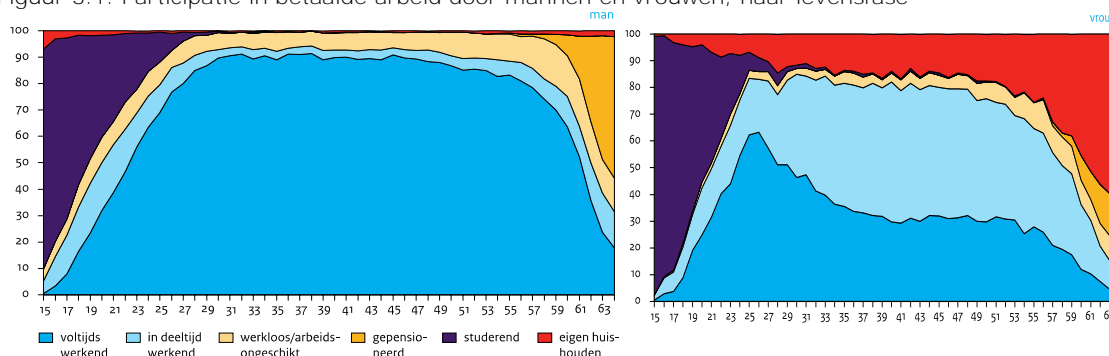
<sup>128</sup> Annink, A. en L. den Dulk (2014) *De positie van vrouwelijke zzp'ers in Nederland*; Becker, P.E. & P.Moen (1999) Scaling back: Dual-earner couples' work-family strategies, *Journal of Marriage and the*

### 3.3 Combineren over de levensloop

#### 3.3.1 Arbeidsmarktparticipatie over de levensloop

Figuur 3.1 geeft allereerst de variaties in arbeidsmarktparticipatie over de levensloop weer. Dit figuur laat zien dat de patronen van mannen en vrouwen sterk van elkaar afwijken. Bij mannen werkt een ruime meerderheid voltijd en nemen de participatiecijfers vanaf een jaar of 55 af. Bij vrouwen daarentegen is deeltijdwerk gedurende de gehele levensloop dominant, maar zijn er veel meer variaties. Zo is het aandeel voltijdwerkende vrouwen zo rond 26 jaar het hoogst (60 procent) en neemt dit aandeel vervolgens gestaag af.

Figuur 3.1. Participatie in betaalde arbeid door mannen en vrouwen, naar levensfase



Bron: CBS (EBB '11) SCP-bewerking

#### 3.3.2 Jongvolwassenen (20 - 30 jaar)

##### *Tijdbesteding*

De meeste jongeren betreden in de eerste helft van deze levensfase de arbeidsmarkt. Zoals het eerste figuur op de factsheet laat zien, wordt in deze levensfase minder gecombineerd dan in andere levensfasen. Van de werkende mannen en vrouwen participeert respectievelijk 70 en 56 procent niet in scholing of zorg. Ongeveer één op de vijf vrouwen combineert betaalde arbeid met de zorg voor kinderen; voor mannen ligt dit een stuk lager op 10 procent. De zorg voor anderen (dan kinderen) is in deze fase nog beperkt, maar komt wel voor bij 6 procent van de mannen en 8 procent van de vrouwen. De combinatie van werk, scholing én zorg is zeer zeldzaam.

Het tweede figuur in de linkerkolom van de factsheet laat zien hoeveel tijd mensen in deze levensfase kwijt zijn aan de optelsom van betaalde arbeid en zorg. Vrouwen zijn in deze fase iets drukker dan mannen: zij besteden in totaal bijna 48 uur per week aan betaald werk, zorg en onderwijs; voor mannen ligt dit totaal op 42 uur. Vrouwen besteden een groter deel van hun tijd aan zorg en een kleiner deel aan betaalde arbeid. Toch loopt het totale aantal werkuren van mannen en vrouwen in deze fase nog relatief weinig uit elkaar: vrouwen werken drie uur minder per week. Aan scholing wordt iets meer dan vijf uur per week besteed, een substantieel deel van de 20-30-jarigen studeert namelijk nog.

*Family 61*, pp. 995-1007; Begall, K. (2013) *Occupational hazard? The relationship between working conditions and fertility*; Bianchi, S.M. & M.A. Milkie (2010) *Work and Family Research in the First Decade of the 21st Century*, *Journal of Marriage and Family* 72 (3), pp.705-725; Schothorst, Y. (2014) *De combinatie werk, (mantel)zorg en ondersteuning. Een kwalitatief onderzoek uitgevoerd voor het ministerie van SZW*; SCP (2014) *Emancipatiemonitor 2014*; SCP (2015) *Concurrentie tussen betaald werk en mantelzorg*; Mills, M. [et al.] (2008) *Gender equity and fertility intentions in Italy and the Netherlands*, *Demographic Research* 18 (1), pp. 1-26.

---

## Het Jongerenplatform van de SER

Het recent opgerichte Jongerenplatform van de SER, bestaande uit studenten-, jongeren-, werkgevers- en werknemersorganisaties, heeft op 27 oktober 2015 gediscussieerd over de taken en rollen die zij combineren en de knelpunten die zich daarbij voordoen. De jongeren die aanwezig waren zijn 20-35 jaar oud, sommigen studeren nog, anderen zijn bezig met hun eerste of tweede baan en een enkeling heeft jonge kinderen.

De jongeren geven aan het meeste tijd kwijt te zijn aan studeren of een baan. Studeren wordt steeds minder flexibel: je studie moet snel af zijn en het wordt steeds duurder, maar tegelijkertijd wordt verwacht dat je er activiteiten naast doet om jezelf te ontplooien. Dat wringt voor studerende jongeren. Arbeidsverbanden worden daarentegen juist flexibeler en vaste contracten zijn niet meer van deze tijd. Dit brengt onzekerheid met zich mee.

Blijven leren, tijdens en naast het werk, wordt belangrijk gevonden. Maar ook ontspanning, **het 'opladen van de batterij', is nodig. Deze ontspanning kan echter ook als een verplichting** worden gezien en stress met zich meebrengen. Wat verder opvalt is dat de jongeren de toekomst rooskleurig inzien. Zorg voor ouders, hun eigen pensioen en toekomstige zorgvoorzieningen zijn onderwerpen waar de jongeren zich weinig mee bezig houden.

De vele mogelijkheden, banen en activiteiten waaruit jongeren moeten kiezen kunnen leiden tot keuzestress. Daar komt, als eenmaal de keuze voor een baan is gemaakt, de onzekerheid van losse jaarcontracten bij. In de vergadering wordt dan ook gewezen op het toegenomen aantal burn-outs onder jongeren.

---

### *Kwaliteit van leven*

Het tijdbestedingsonderzoek van het SCP heeft mensen gevraagd hoe vaak zij zich **"gejaagd" voelen. Van de jongvolwassenen ervaart 47** procent ten minste één dag per week tijdsdruk. Bij vrouwen ligt dit percentage meer dan tien procentpunten hoger dan bij mannen (53 procent tegen 42 procent). Degenen die zich gejaagd voelen, geven aan dat dit ongeveer twee dagen per week het geval is. In het tijdbestedingsonderzoek is ook gevraagd of mensen weleens het gevoel hebben dat ze thuis of op het werk tekortschieten. Ongeveer een op de drie jongvolwassenen ervaart dit zo. Evenveel jongeren voelen zich tekortschieten op het werk als thuis. Gevoelens van stress lijken zich ook in gezondheidsklachten te uiten: 14 procent van de jongvolwassenen rapporteert namelijk burn-out-klachten. De problemen bij deze groep worden onderschreven door een onderzoek van Arboned en TNO waaruit blijkt dat in 2014 meer dan honderdduizend werknemers onder de 35 jaar langdurig thuis zaten met werkgerelateerde klachten<sup>129</sup>. Niettemin blijkt driekwart van de jongvolwassenen tevreden te zijn met het leven en de ervaren gezondheid<sup>130</sup>.

### 3.3.3 Gezinsfase (31 - 45 jaar)

#### *Tijdbesteding*

In de gezinsfase ligt de nadruk bij het combineren van rollen en taken relatief sterk op de zorg voor kinderen. Zoals de eerste figuur van de factsheet laat zien, combineert ongeveer 77 procent van de werkende mannen en ongeveer 84 procent van de werkende vrouwen in deze fase betaalde arbeid met een andere taak. De combinatie

---

<sup>129</sup> Arboned (2015) Verzuim door stress op steeds jongere leeftijd, van: <https://www.arboned.nl/grootbedrijf/nieuws/2015-03-18-verzuim-door-stress-op-steeds-jongere-leeftijd> Zie ook <http://nos.nl/nieuwsuur/artikel/2032376-burn-out-groeiend-probleem-onder-jonge-werknemers.html>.

<sup>130</sup> Deze cijfers zijn afgeleid van nieuwe berekeningen naar aanleiding van het CBS-rapport *Kwaliteit van leven in Nederland*. "Mensen die tevreden zijn met hun leven en die zeggen zich gezond te voelen genieten een groot welzijn. Mensen die op (één van) beide minder goed scoren ervaren een klein welzijn." CBS (2015): p. 16.

van werk met de zorg voor een kind komt het meest voor: 65 procent van de werkende mannen en 63 procent van de vrouwen combineert deze taken. Ook in deze fase combineren de meeste werkenden hun werk slechts met één andere activiteit. Toch combineert 9 procent van de mannen en 16 procent van de vrouwen werk met meer dan één andere activiteit. Met betrekking tot de participatie in scholing lijkt er ten opzichte van de jongvolwassenen sprake te zijn van een daling. Onder zowel mannen als vrouwen blijft het aandeel werkenden dat scholing volgt op een kleine 7 procent steken<sup>131</sup>. Een substantieel deel van de vrouwen en een kleiner deel van de mannen gaan na de geboorte van kinderen minder werken. Het aandeel vrouwen dat de arbeidsmarkt na het krijgen van kinderen geheel verlaat is zeer beperkt<sup>132</sup>.

De cijfers over de totale tijd besteed aan arbeid en zorg onderschrijven het beeld dat de levensfase van 31 tot en met 45 jaar relatief druk is. In totaal besteden mannen 56 en vrouwen 50 uur per week aan de combinatie van taken. Het verschil met de jongvolwassenen is maar liefst 15 uur voor mannen, voor vrouwen is het verschil slechts 2 uur per week. Mannen besteden met name meer tijd aan betaalde arbeid en de zorg voor kinderen. Vrouwen werken minder uren, maar besteden meer tijd aan zorg. Zowel mannen als vrouwen besteden gemiddeld nog geen uur per week aan onderwijs.

#### *Kwaliteit van leven*

Omdat de gezinsfase objectief gezien relatief druk is, is het interessant om te zien of dit terugkomt in de mentale en fysieke gezondheid van deze groep. Bijna de helft voelt zich tenminste één dag per week gejaagd. Het percentage bij de mannen ligt iets lager dan bij de 20- tot 30-jarigen (40 in plaats van 42 procent), wat opvallend is aangezien deze groep 15 uur drukker is. Bij vrouwen is er sprake van een toename van vijf procentpunten in gejaagdheid (58 procent in plaats van 53 procent). De burnoutverschijnselen nemen iets toe (van 14 naar 16 procent). Het aandeel mensen dat het gevoel heeft dat zij thuis weleens tekortschieten stijgt met acht procentpunten naar 44 procent (niet gerapporteerd). De kwaliteit van leven ligt in deze levensfase niettemin hoog: 71 procent van de mannen en 73 procent van de vrouwen is tevreden met het leven en de ervaren gezondheid.

Voor deze levensfase zijn er ook directe cijfers beschikbaar die de mate van verrijking en balans bij moeders weergeven<sup>133</sup>. In 2012 gaf ongeveer één op de drie moeders van jonge kinderen aan dat de combinatie van arbeid voldoening gaf. Hier staat tegenover dat ongeveer de helft van de moeders de combinatie van arbeid en zorg zwaar vond. Een kwart had het gevoel dat deze domeinen niet met elkaar in balans waren<sup>134</sup>.

<sup>131</sup> Deze schatting komt overeen met cijfers van het CBS waaruit blijkt dat 9 procent van de 35- tot 45-jarigen een werkgerelateerde opleiding volgt. *CBS Sociaaleconomische trends, 2014*.

<sup>132</sup> SCP/CBS (2015) *Emancipatiemonitor 2014*.

<sup>133</sup> SCP (2014) *Krimp in de kinderopvang*.

<sup>134</sup> SCP (2014) *Krimp in de kinderopvang*.

---

## Co-ouderschap

De leefarrangementen na de scheiding zijn van groot belang voor de manier waarop de zorg verdeeld wordt. Lange tijd werd het gezag over kinderen bij een scheiding standaard aan de moeder toegewezen. Sinds de jaren 70 is de betrokkenheid van vaders in de opvoeding van kinderen echter langzaam toegenomen en is de rol van vaders ook *na* de scheiding steeds groter geworden. De Wet bevordering voortgezet ouderschap en zorgvuldige scheiding, geïntroduceerd in 2009, speelde in op deze trend en heeft co-ouderschap als nieuwe standaard gezet. Bij co-ouderschap behouden beide ouders het ouderlijk gezag en zijn **“beiden verantwoordelijk voor de opvoeding en verzorging van [de] kinderen”** (Rijksoverheid.nl). Ook zijn ouders verplicht om een ouderschapsplan op te stellen waarin ze de regelingen omtrent het kind uitwerken. Het doel van deze wet is om vaders een grotere rol in de opvoeding te geven en ouders te stimuleren goed over de verdeling van zorg na te denken. Ouders met een hogere sociaal-economische status kiezen vaker voor verblijfouderschap. Dit komt mede door het feit dat hoger opgeleide vaders over het algemeen meer betrokken zijn bij de zorg voor hun kinderen.

Bron: Westphal, S. (2015) Are the kids alright? Essays on postdivorce residence arrangements and children's well-being.

---

## Zorgintensieve gezinnen

In zorgintensieve gezinnen dragen ouders de zorg voor een kind met een relatief grote zorgbehoefte als gevolg van een handicap, fysieke of mentale stoornis. In 2012 waren er in Nederland 120.000 kinderen met een ernstige beperking. De zorg voor deze kinderen is vaak langdurig en eindigt niet op het moment dat zij volwassen zijn. Een dergelijke zorgverantwoordelijkheid heeft vanzelfsprekend grote gevolgen voor de levensloop en participatie van ouders. Uit een studie van het Nederlands Jeugdinstituut blijkt dat maar liefst 78 procent van de ouders minder is gaan werken en 60 procent serieuze burn-out klachten ervaart. In deze studie gaven ouders ook aan dat zij relatief weinig ondersteuning ervaren.

Bronnen: Okma, K. [et al.] (2014) Quickscan naar de ondersteuningsbehoefte van zorgintensieve gezinnen. Utrecht: Nederlands Jeugd Instituut; Poortman, A. (2015) Marathon, *TvA* 31 (4), pp. 411-413. Seltzer, M. M. [et al.] (2001) Life course impacts of parenting a child with a disability, *American Journal on mental Retardations* 106 (3), pp. 265-286; Tierof, B. en D. Oudenampsen (2013) Kinderen met een handicap in Tel. Kerngegevens per provincie, gemeente en wijk, Verweij Jonker Instituut.

---

## Kinderen, werk en welzijn

Hoewel we in de factsheets geen onderscheid maken tussen ouders en niet-ouders, is er in de literatuur uitgebreid gekeken naar de invloed van kinderen op het welzijn van ouders en de rol van werk hierin. Helaas is er hierbij weinig tot geen aandacht voor onderwijs. Het krijgen van kinderen heeft tegengestelde effecten op het welzijn van mensen. Enerzijds staan de baten buiten kijf, kinderen geven een gevoel van herkenning en voldoening en versterken de relatie met de partner en familieleden. Anderzijds brengen kinderen ook kosten met zich mee, waar de tijdseisen van kinderen er één van zijn. De verzorging en begeleiding van kinderen kost tijd en is moeilijk plooibaar, waardoor er minder tijd beschikbaar is voor andere activiteiten zoals vrije tijd en betaalde arbeid. Zoals in hoofdstuk 2 al is aangekaart wordt daarom in veel gezinnen besloten dat een van de partners (in de meeste gevallen de vrouw) minder gaat werken. Dit voorkomt echter niet dat gevoelens van werk-privéconflict toenemen. Veel onderzoeken laten dan ook zien dat gevoelens van werk-privéconflict en tijdsdruk relatief hoog liggen bij ouders, met name als kinderen jong zijn.

Bronnen: Bianchi, S.M. & M.A. Milkie (2010) Work and Family Research in the First Decade of the 21st Century, *Journal of Marriage and Family* 72 (3), pp. 705-725; Van doen naar beleven: tijdsbesteding en tijdsbeleving in SCP (2013) Met het oog op de tijd: Een blik op de tijdsbesteding van Nederlanders. Nelson, S. [et al.] (2015) The pains and pleasures of parenting: When, why, and how is parenthood associated with more or less well-being?, *Psychological bulletin* 140 (3), pp. 846-895; Umberson, D. [et al.] (2010) Parenthood, Childlessness, and Well-Being: A Life Course Perspective, *Journal of Marriage and Family* 72 (3), pp. 612-629.

---

### 3.3.4 Mid-career (46 - 60 jaar)

#### *Tijdbesteding*

De meest opvallende verschuiving in de mid-careerfase is dat het aandeel mensen met mantelzorgtaken toeneemt. Van de werkenden draagt één op de zeven mannen (15 procent) en bijna één op de drie vrouwen (31 procent) de zorg voor anderen. Zowel mannen als vrouwen combineren deze zorg ook nog vaak met de zorg voor kinderen. De levensfase waarin men met zorg wordt geconfronteerd wordt steeds langer. Voor sommige werkenden loopt de zorg voor kinderen en (schoon)ouders, en partner in elkaar over. Dit gebeurt met name in de latere gezinsfasen<sup>135</sup>.

De daling in het percentage werkenden dat scholing volgt neemt verder af tot 3 procent van de mannen en 4 procent van de vrouwen.

De som van betaalde arbeid, onderwijs en zorg komt uit op 47 uur voor mannen en 42 uur voor vrouwen. Hoewel de toenemende zelfstandigheid van kinderen moeders in staat stelt om meer te gaan werken, is niet te zien dat vrouwen in deze fase meer werken: mid-career vrouwen werken juist gemiddeld twee uur per week minder dan vrouwen tussen de 31 en 45 jaar. Het is eveneens opvallend dat de tijd besteed aan mantelzorg voor vrouwen iets lager ligt dan in de gezinsfase. De tijd besteed aan onderwijs blijft laag.

#### *Kwaliteit van leven*

In de mid-careerfase ligt het aandeel mannen en vrouwen dat zich gejaagd voelt relatief laag, op 37 procent<sup>136</sup>. Het aandeel werkenden met burn-outverschijnselen blijft echter op 16 procent liggen. Ongeveer één op de drie heeft het gevoel weleens tekort te schieten op werk en/of thuis. Dit percentage ligt iets, maar niet veel lager dan in de gezinsfase. De kwaliteit van leven daalt met de leeftijd. Mogelijk hangt dit samen met de verslechtering van de gezondheid. Toch geeft één op de drie mannen en vrouwen aan tevreden te zijn met het leven en de gezondheid.

### 3.3.5 Actieve seniorenfase (61 - 67 jaar)

#### *Tijdbesteding*

In deze levensfase zet de verandering in de aard van zorgverantwoordelijkheden (die in de mid-careerfase is ingezet) verder door. Van de werkende mannen zorgt 28 procent voor anderen (al dan niet in combinatie met de zorg voor een kind en scholing). Voor vrouwen is dit aandeel 35 procent. Overigens brengt de komst van kleinkinderen nieuwe zorgtaken met zich mee die niet in deze figuren meegenomen zijn. Onderzoek van het SCP namelijk heeft al laten zien dat in 2012 de helft van vierjarigen en 60 procent van **de baby's een of meer dagen per week door de grootouders werd opgevangen**<sup>137</sup>. Met betrekking tot de participatie laat Figuur 3.1 tenslotte zien dat de arbeidsmarktparticipatie nog steeds (ondanks verhoging van de uittrede leeftijd) vanaf een jaar of 55 afneemt.

De cijfers over de daadwerkelijke tijdbesteding onderschrijven het beeld dat deze fase relatief veel ruimte qua tijd biedt. Mannen besteden in totaal 27 en vrouwen 33 uur per week aan de combinatie van taken. Mannen werken meer dan vrouwen, maar vrouwen doen veel in het huishouden en aan mantelzorg (hoewel de tijd in uren per week voor

<sup>135</sup> Zie ook SCP (2016) *Aanbod van arbeid 2016*, p. 59.

<sup>136</sup> Er wordt nog zorgvuldig naar deze analyse gekeken omdat het erop lijkt dat hier geen onderscheid naar sekse is gemaakt.

<sup>137</sup> SCP (2014) *Krimp in de kinderopvang*.



deze laatste activiteit nog steeds laag blijft). Het is opvallend dat mannen rapporteren iets meer tijd te besteden aan kinderen (42 minuten per week tegen 32 minuten). Mogelijk gaat het hier niet alleen om de zorg voor kleinkinderen, maar ook om de zorg voor kinderen uit een tweede (of late) leg.

Op het werk neemt de kans op een mismatch tussen de baaneisen en vaardigheden toe<sup>138</sup>. Zo kan het bijvoorbeeld lastig zijn technologische ontwikkelingen bij te houden. Dit vergroot het belang van leren, maar zowel werknemers als werkgevers investeren hier in deze levensfase bijna niet in. Er wordt nog maar weinig tijd aan onderwijs besteed en weinigen participeren in scholing. Cijfers van het CBS laten iets hogere cijfers zien: 5 procent van de oudere werkenden (55 tot 65 jaar) volgt hierbij een lange werkgerelateerde opleiding<sup>139</sup>.

#### *Kwaliteit van leven*

De laatste kolom laat zien dat de subjectieve tijdsdruk in deze fase eveneens laag is. Minder dan 30 procent van de 60- tot 67-jarigen voelt zich tenminste één dag per week opgejaagd. Bij mannen ligt dit percentage met 22 procent het laagst van alle groepen. De burn-outcijfers dalen ook naar 13 procent. Respectievelijk 14 procent en 20 procent voelt zich tekortschieten op het werk en thuis. De kwaliteit van leven ligt in deze fase wel relatief laag: 60 procent geeft aan tevreden te zijn met het leven en de gezondheid. Dit is waarschijnlijk toe te schrijven aan de gezondheidsproblemen in deze levensfase.

### 3.4 Combineren: verschillen naar opleiding en herkomst

Waar de vorige paragraaf zich op verschillen tussen levensfasen richtte, laat deze paragraaf verschillen tussen sociale groepen zien. Het is hierbij belangrijk op te merken dat de beschikbare cijfers het niet mogelijk maken om bij opleiding en herkomst *binnen* iedere levensfase naar verschillen te kijken. Dit betekent dat de besproken verschillen betrekking hebben op de gehele levensloop. Ook zijn twee kaders opgenomen over de **wijze waarop twee specifieke groepen (alleenstaanden en zzp'ers) arbeid en privé combineren**.

#### 3.4.1 Opleidingsverschillen

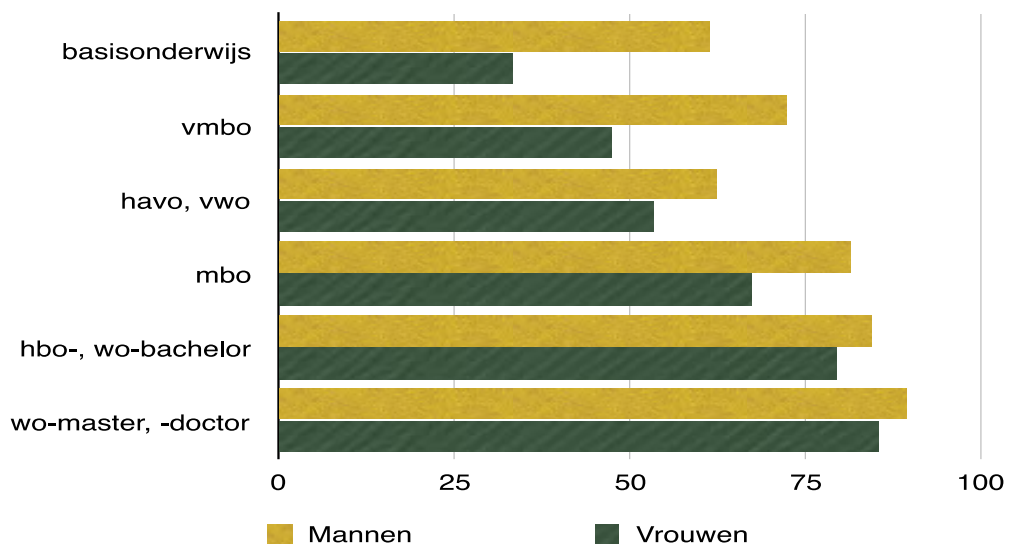
##### *Tijdbesteding*

Figuren 3.2 en 3.3 brengen in kaart welk aandeel van de laag-, middelbaar- en hoogopgeleiden werkt en welk deel van de werkenden arbeid combineert met zorgen en leren. De verschillen zijn het grootst bij vrouwen. Waar minder dan de helft van de laagopgeleide vrouwen werkt, heeft 85 procent van de vrouwen met een wo-master een baan. Bij mannen ligt de participatie hoger en zijn de verschillen kleiner.

<sup>138</sup> De Argumentenfabriek (2015) *Helder denken over duurzame inzetbaarheid*; SCP (2014) *Aanbod van arbeid 2014*.

<sup>139</sup> CBS (2014) *Sociaaleconomische trends. Een leven lang leren: deelname aan opleidingen, informeel leren en ervaren resultaten*.

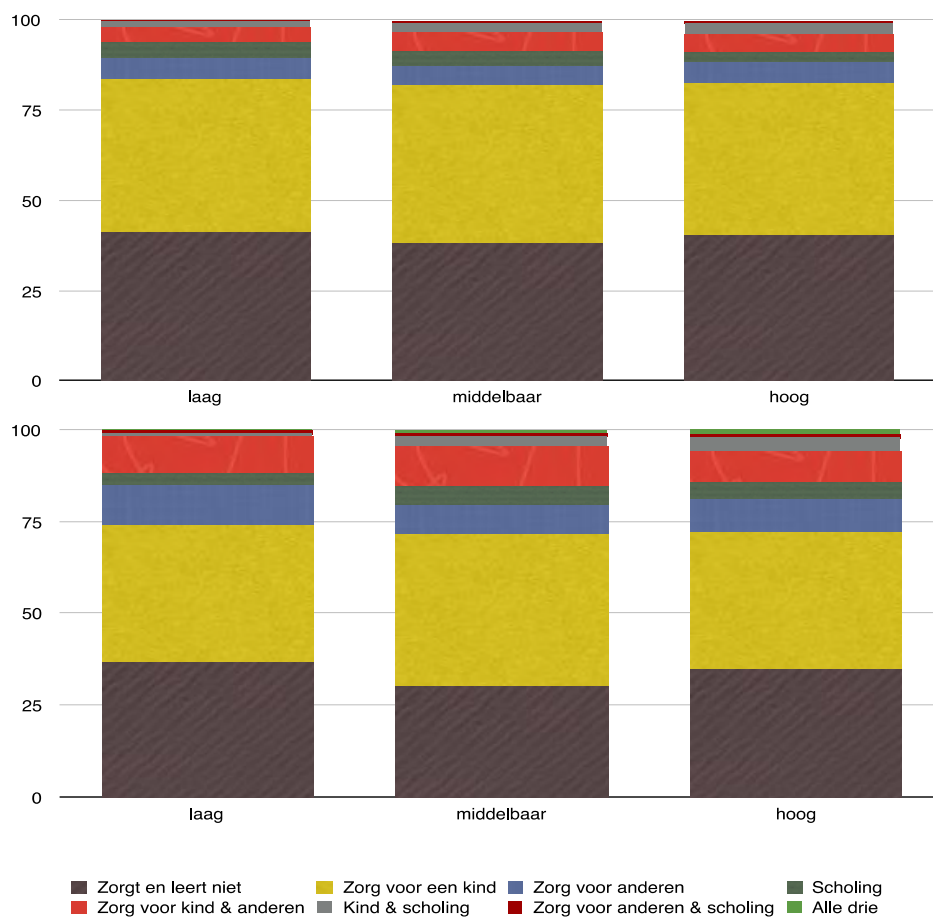
Figuur 3.2 Participatie in betaalde arbeid naar opleidingsniveau (mannen en vrouwen, 2013)



Bron: CBS Statline (2015)

Onder de werkenden blijken er weinig verschillen te zijn in de mate waarin de groepen werk combineren. De verschillen zijn vaak niet groter dan één of twee procentpunten (zie figuur 3.3)

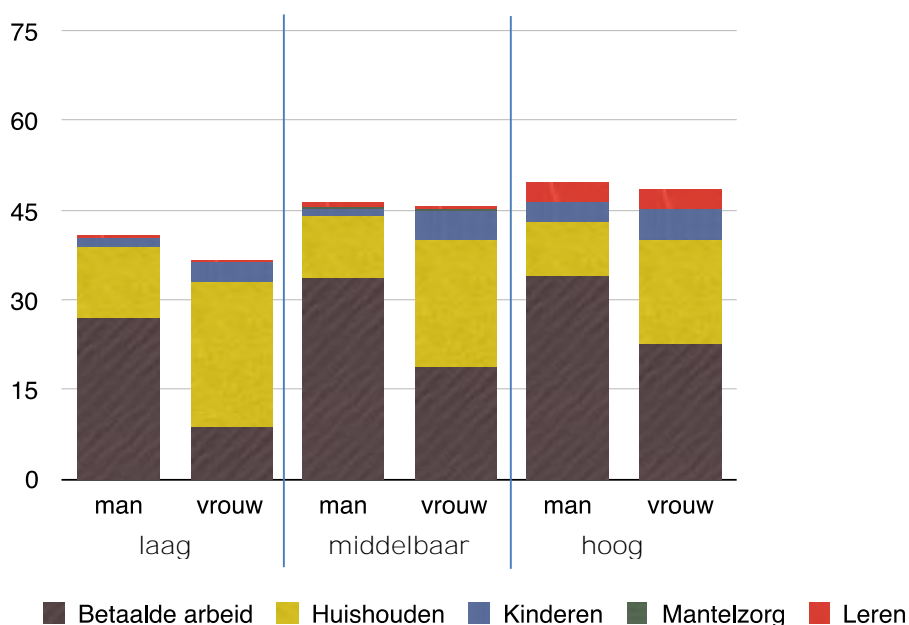
Figuur 3.3 Participatie in zorg en leren, werkenden, naar opleidingsniveau (mannen (boven) en vrouwen (beneden), 2014)



Bron: AAP (2016). Nieuwe berekeningen SCP.

Figuur 3.4 laat zien hoeveel tijd er in totaal aan werk, onderwijs en zorg wordt besteed. De verschillen die hier naar voren komen zijn substantiëler. De optelsom van zorg, huishouden en betaald werk neemt toe met het opleidingsniveau. De kloof tussen laag en middelbaar opgeleiden is echter groter dan die tussen middelbaar en hoogopgeleiden. Hoogopgeleide mannen brengen met 3,3 uur per week evenveel tijd met hun kinderen door als laagopgeleide vrouwen. Dit is opvallend omdat het ingaat tegen het patroon dat vrouwen meer tijd aan zorg besteden. De tijd besteed aan leren is substantieel hoger in de hoogopgeleide groep.

Figuur 3.4 Tijd besteed aan betaald werk, huishouden en de zorg voor kinderen, bevolking 20-64 jaar, naar opleidingsniveau, 2011 (in uren per week)

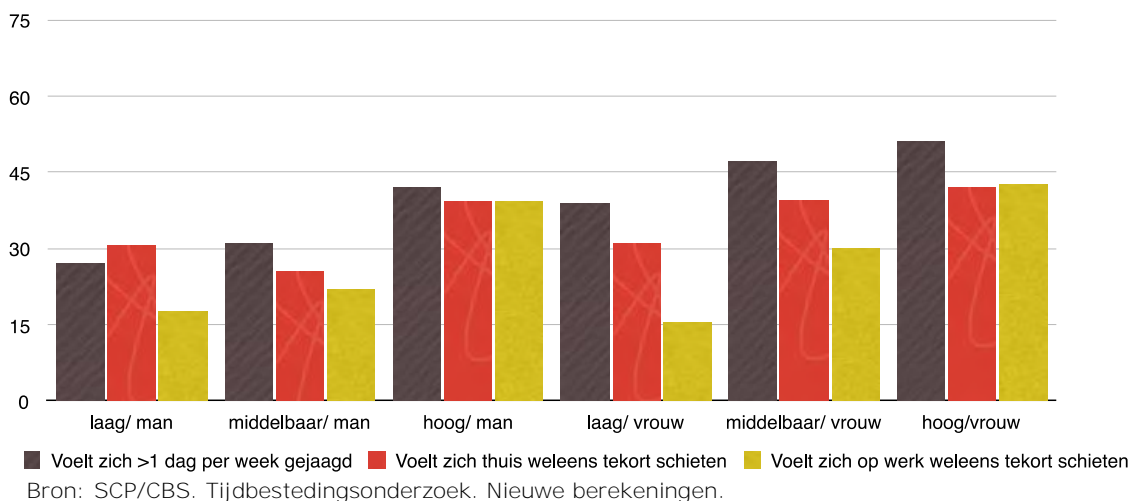


Bron: SCP (2013) *Met het oog op de tijd*.

#### *Kwaliteit van leven*

Op het eerste gezicht komen de verschillen in gevoelens van gejaagdheid overeen met het patroon in de daadwerkelijke tijdbesteding (zie figuur 3.5). Zo zijn laagopgeleiden minder tijd kwijt aan de optelsom van activiteiten en voelen zij zich ook het minst gejaagd. Het beeld dat de kloof tussen laag en middelbaar opgeleiden groter is dan de kloof tussen de middelbaar en hoogopgeleiden komt hier echter niet terug. Hoewel middelbaar en hoogopgeleiden ongeveer evenveel tijd besteden aan de som van taken, voelen hoger opgeleiden zich drukker.

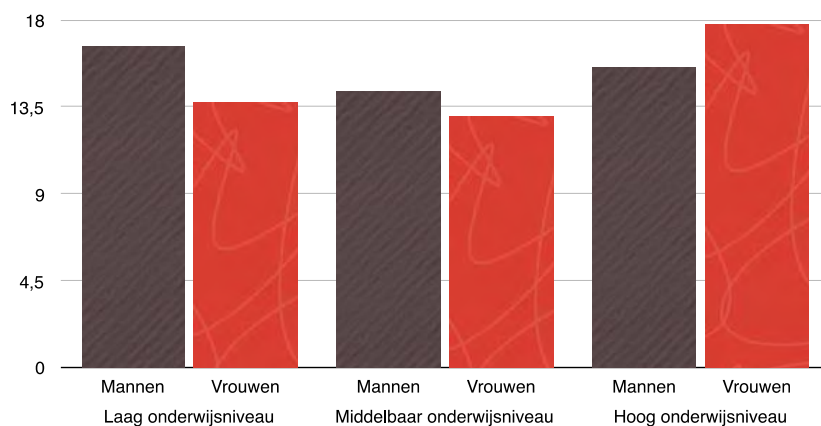
Figuur 3.5 Gejaagdheid en conflict, naar opleidingsniveau en gender (in procent, 2011)



Er is eveneens een duidelijk opleidingsverschil te zien bij de vraag of men zich op het werk weleens tekort voelt schieten. Hoger opgeleiden zijn het hier vaker mee eens. De opleidingsverschillen zijn minder duidelijk bij de gevoelens over het thuisdomein, maar ook hier lijken de hoger opgeleiden het vaakst het gevoel te hebben tekort te schieten.

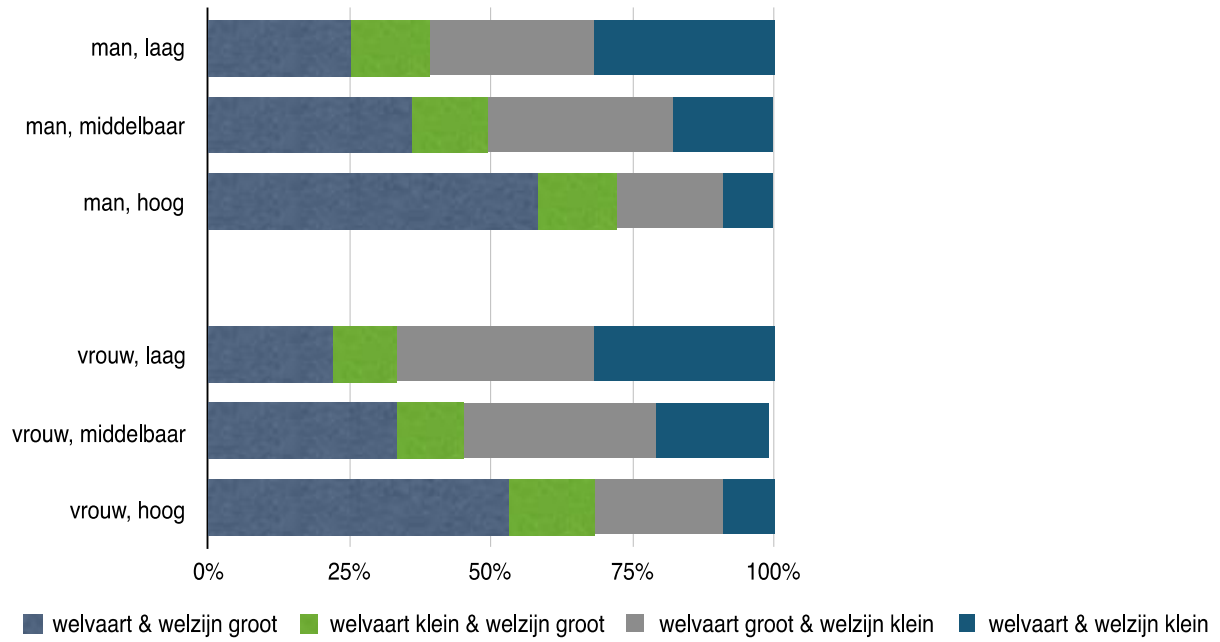
Bij burn-out is er een interessant patroon zichtbaar. De lager opgeleide mannen en hoger opgeleide vrouwen rapporteren het vaakst burn-outklachten. Over de hele linie zijn de opleidingsverschillen echter niet groot en er is geen eenduidig patroon te herkennen.

Figuur 3.6 Burnoutverschijnselen, naar opleidingsniveau en gender



Tenslotte laat figuur 3.7 zien dat er substantiële verschillen in de kwaliteit van leven zijn. Bij de mannen varieert het aandeel dat aangeeft tevreden te zijn met de kwaliteit van leven en de gezondheid tussen de 39 procent van de laagopgeleide mannen, 49 procent van de middelbaar opgeleide mannen en 72 procent van de hoogopgeleide mannen. Bij vrouwen liggen de percentages iets lager maar zijn de verschillen ongeveer even groot.

Figuur 3.7 Kwaliteit van leven naar opleidingsniveau



Bron: CBS (SSB/Sociale samenhang en Welzijn), nieuwe berekeningen op verzoek aan CBS

---

 Alleenstaanden en combineren van werk en privé

Er is relatief weinig aandacht voor de manier waarop alleenstaanden arbeid en zorg combineren. Over het algemeen wordt ervan uitgegaan dat in de afwezigheid van een partner en kinderen, werkenden in staat zijn zich geheel op het werk te richten zonder dat er sprake is van conflict. Hierdoor zouden werk en privé relatief goed met elkaar in balans zijn. Er is echter weinig bekend over de daadwerkelijke tijdbesteding van deze groep en de manier waarop zij de combinatie van rollen en taken ervaren.

Er is wel indirect bewijs. Zo laten Nederlandse studies zien dat alleenstaanden een grotere kans op burn-out hebben dan mensen met een partner. De gegeven verklaring is dat deze mannen en vrouwen geen rem hebben en daardoor vaak lange dagen maken en extra gevoelig zijn voor werkdruk. Vanuit dit perspectief zijn een partner en kinderen dus een buffer in plaats van een stress-factor. Met betrekking tot alleenstaande ouders laat de internationale literatuur zien dat deze groep vaak worstelt met de balans tussen werk en de zorg voor hun kinderen. Zonder de hulp en steun van een partner zijn alleenstaande werkende ouders sterker afhankelijk van de arbeidsomstandigheden en kinderopvangvoorzieningen.

Om meer zicht te krijgen op de situatie van alleenstaanden is op basis van de tijdbestedingsdata van het SCP een vergelijking gemaakt tussen de verschillende huishoudtypen. Tabel 1a (voor vrouwen) en 1b (voor mannen) laten zien dat met name voor mannen de aanwezigheid van een partner en kind belangrijk zijn. Alleenstaanden besteden relatief weinig tijd aan arbeid, onderwijs en zorg, maar de verschillen met de groep samenwonende stellen zonder kind is klein. Samenwonende vrouwen hebben het zelfs iets rustiger dan alleenstaande vrouwen (het verschil zit met name in de arbeidsuren). Vrouwen met kinderen en een partner zijn het drukst. Alleenstaande moeders besteden iets minder tijd aan het huishouden en de kinderen. Dit laatste is waarschijnlijk een gevolg van (gedeeltelijke) co-ouderschap. Ook bij mannen is zichtbaar dat kinderen meer verplichtingen met zich mee brengen. De drukste groep zijn de alleenstaande vaders. Deze mannen werken relatief veel uren en besteden ook relatief veel tijd aan het huishouden.

Tabel 1a. Tijdbesteding naar huishoudtype, 20-67-jarige vrouwen, 2011 (in uren per week)

	Betaald werk	Huis- houden	Zorg voor kinderen	Mantel- zorg	Leren
Alleenstaande, kinderloze vrouwen	21,52	17,11	0,30	0,12	3,24
Kinderloze vrouwen met een partner	14,97	21,59	0,98	0,28	1,48
Vrouwen met een partner en kinderen	17,06	22,73	9,14	0,17	0,45
Alleenstaande moeders	19,04	21,59	6,56	0,14	0,62

Tabel 1b. Tijdbesteding naar huishoudtype, 20-67 jarige mannen, 2011 (in uren per week)

	Betaald werk	Huis- houden	Zorg voor kinderen	Mantel- zorg	Leren
Alleenstaande, kinderloze mannen	26,28	11,85	0,20	0,12	3,20
Kinderloze mannen met een partner	29,52	10,69	0,41	0,13	1,05
Mannen met een partner en kinderen	38,47	9,59	5,23	0,22	0,76
Alleenstaande vaders	44,55	12,38	1,18	0,07	0,61

Bron: SCP (2013). Met het oog op de tijd. Nieuwe berekeningen.

Noot bij de zorg voor kinderen: dit hoeft geen betrekking te hebben op eigen kinderen. Het kan hier dus ook om kleinkinderen of kinderen van vrienden gaan.

---

Bronnen: Bianchi, S.M. & M.A. Milkie (2010) Work and Family Research in the First Decade of the 21st Century, *Journal of Marriage and Family* 72 (3), pp.705-725; CBS (2012) *Burn-outklachten bij hoge werkdruk en bij weinig sociale steun*; Schaufeli, W. en A. Bakker (2013) *Burnout en bevlogenheid*.

### Zzp'ers en combineren werk en privé

Er is relatief weinig bekend over de manier waarop zelfstandigen betaald werk, onderwijs en zorg combineren. Wel is er wat onderzoek gedaan naar de factoren die de werk-privébalans **van zelfstandigen kunnen bevorderen en vermoeilijken**. Zzp'ers lijken over het algemeen tevreden te zijn met de balans tussen werk en privé. Hun werk biedt relatief veel flexibiliteit en autonomie, waardoor de werkuren om zorgactiviteiten kunnen worden heen geplooid. De mogelijkheid om werk beter af te stemmen op het gezinsleven lijkt voor veel vrouwelijke **zzp'ers zelfs de voornaamste reden te zijn om als zzp'er aan de slag te gaan**. Hier staat echter tegenover dat het zelfstandigondernemerschap ook gepaard kan gaan met relatief **veel werkdruk en onzekerheid**. Ook blijken vrouwelijke zzp'ers het wisselende overheidsbeleid op het gebied van kinderopvang als belemmerend te ervaren. Recente cijfers uit de SCP-studie **Aanbod van Arbeid 2016 laten zien dat zzp'ers meer combinatiedruk** ervaren dan werknemers in loondienst.

Aan de hand van tijdbestedingscijfers van het SCP is na te gaan of de optelsom bij zelfstandigen anders uitkomt, dan bij werknemers. Tabel 1 toont deze gegevens en laat zien dat de verschillen tussen de groepen klein zijn. De vrouwelijke werknemers besteden de **minste tijd aan verplichtingen, maar worden op de voet gevolgd door vrouwelijke zzp'ers, mannelijke werknemers en mannelijke zzp'ers**.

Het is **interessant dat de vrouwelijke zzp'ers evenveel uur werken als de vrouwelijke werknemers**, maar zij meer tijd met hun kinderen doorbrengen. Dit kan erop wijzen dat dit een bewuste strategie is.

Tabel 1. Tijdbesteding naar arbeidsstatus, 20-67-jarige mannen, 2011 (in uren per week)

	Betaald werk	Huis-houden	Zorg voor kinderen	Mantel-zorg	Leren
<b>Mannelijke zzp'ers<sup>1</sup></b>	42,00	8,74	2,78	0,66	0,72
<b>Vrouwelijke zzp'ers<sup>1</sup></b>	23,38	17,39	5,61	0,26	2,98
Mannelijke werknemers	38,79	8,97	2,70	0,96	1,48
Vrouwelijke werknemers	23,50	18,42	4,42	0,15	1,68

<sup>1</sup>Respondent geeft aan wel te werken maar geen werknemer te zijn.

Bronnen:

Annink, A. en L. Den Dulk (2014) *De positie van vrouwelijke zzp'ers in Nederland*.

VNO-NCW VrouwenNetwerk (2012) Groei en ambitie vrouwelijke ondernemers en topmanagers.

Schieman, S., Y.K. Whitestone, and K. Van Gundy (2006) The nature of work and the stress of higher status, pp.242-257, verwijzing in Annink, A. & L. Den Dulk, (2014)).

Yerkes, M.A. en L. Den Dulk (2015). Arbeid-en zorgbeleid in de participatiesamenleving. Een vergroting van de mogelijkheden?, *TvA* 31 (4), pp. 510-528.

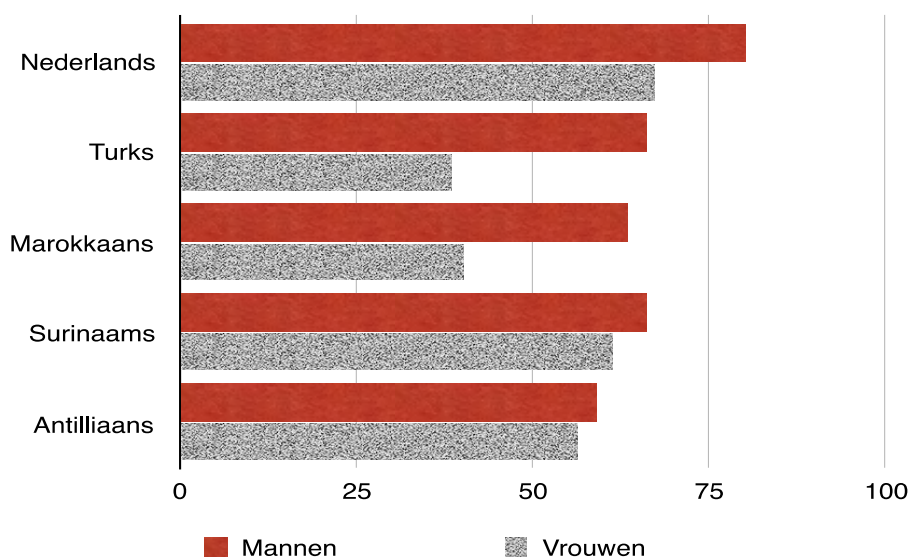
SCP (2016) *Aanbod van arbeid 2016*.

### 3.4.2 Verschillen naar herkomst

#### *Tijdbesteding*

Zoals Figuur 3.8 laat zien, ligt de arbeidsmarktparticipatie van mensen met een niet-Nederlandse achtergrond gemiddeld genomen lager, maar is er sprake van aanzienlijke verschillen naar gender en herkomstgroep. De arbeidsmarktparticipatie van Surinaamse en Antilliaanse vrouwen ligt bijvoorbeeld dichtbij die van vrouwen met een Nederlandse herkomst, terwijl minder dan de helft van de Turkse en Marokkaanse vrouwen een baan heeft. Bij de mannen zien we dat tweederde van de Turkse en Surinaamse mannen werkt; bij de Marokkaanse en Antilliaanse mannen ligt de arbeidsmarktparticipatie iets lager met respectievelijk 63 procent en 59 procent.

Figuur 3.8 Arbeidsmarktparticipatie naar herkomst (2013)



Bron: CBS Statline

Helaas is er geen informatie over welk deel van de werkenden van Nederlandse en niet-Nederlandse herkomst hun werk met scholing en zorg combineert. Wel biedt een studie van Kleinepier en de Valk uit 2015 interessante inzichten in de herkomstverschillen binnen de groep jongvolwassenen<sup>140</sup>. Turkse en Marokkaanse jonge vrouwen blijken vaker en op jongere leeftijd een gezin te vormen dan vrouwen met een Nederlandse herkomst en stoppen dan relatief vaak met werken. Surinaamse en Antilliaanse vrouwen zijn in deze fase relatief vaak alleenstaande moeder. Ook onder de groep alleenstaande moeders is de arbeidsmarktparticipatie laag: 40 procent van de alleenstaande moeders is inactief op de arbeidsmarkt.

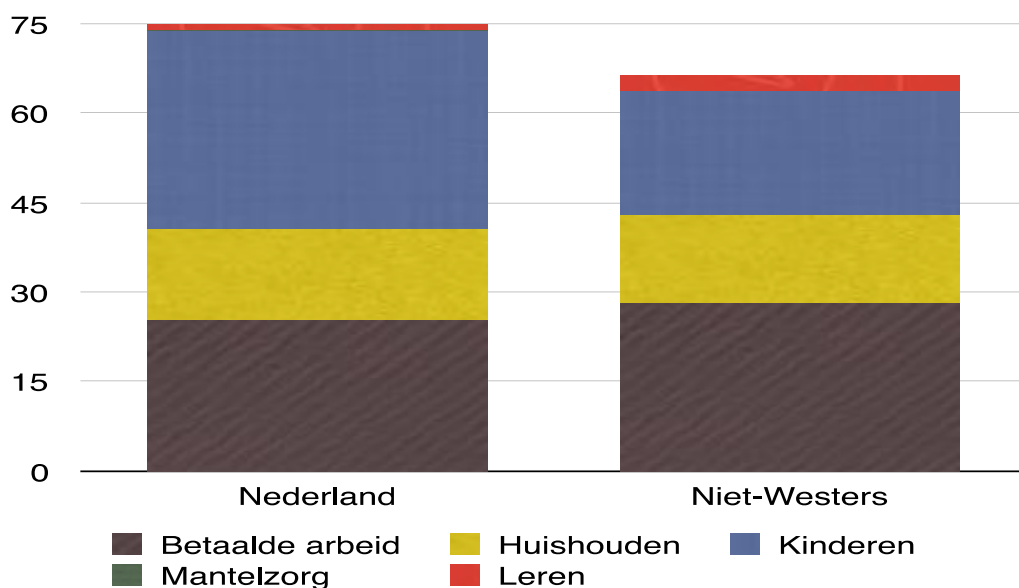
Met de tijdbestedingsdata is in kaart gebracht hoe de optelsom van betaalde arbeid en zorg uitpakt (zie figuur 3.9). Hierbij zijn vanwege datatechnische redenen alle niet-westerse allochtonen samengenomen. De totale tijdbesteding per week ligt onder mensen met een niet-Westerse achtergrond tien uur lager dan bij mensen met een Nederlandse achtergrond. De verschillen in de tijd besteed aan betaald werk en het huishouden zijn klein, maar het verschil in tijd met kinderen is aanzienlijk. Daarnaast

<sup>140</sup> Kleinepier, T. & H.A.G. de Valk (2014) *Levensloop van jongvolwassen vrouwen* in CBS (2014) *Jaarreport Integratie 2014*.



besteden niet-westerse allochtonen iets meer tijd aan onderwijs en iets minder tijd aan mantelzorg<sup>141</sup>.

Figuur 3.9 Tijdbesteding naar herkomst, 2011 (uren per week)

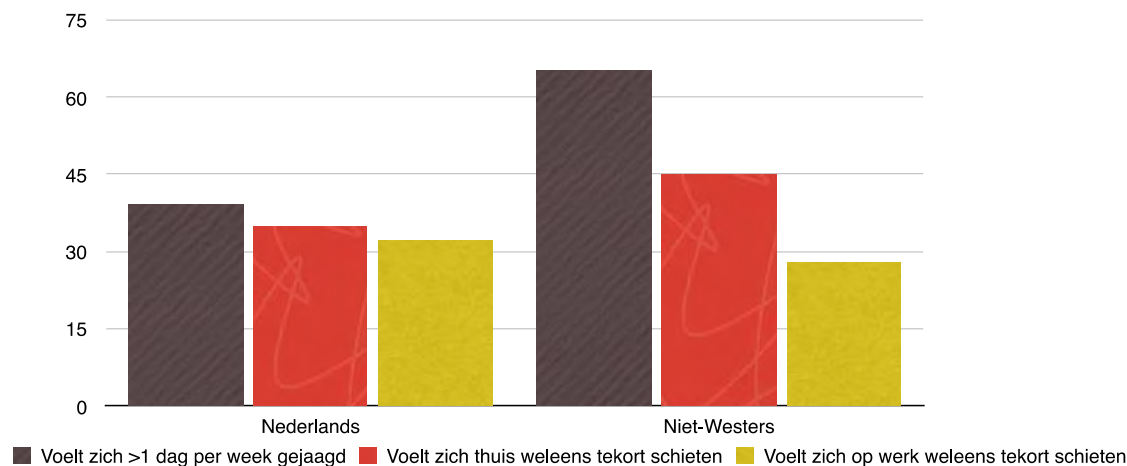


Bron: SCP/CBS Tijdbestedingsonderzoek 2011, nieuwe berekeningen

#### Kwaliteit van leven

De tijdbestedingsdata geven ook enig inzicht in de mogelijke gevolgen van het combineren van rollen en taken. Hoewel mensen met een niet-westerse achtergrond het objectief gezien minder druk hebben, ervaren zij meer gejaagdheid dan mensen met een Nederlandse achtergrond. Ook voelen zij zich thuis iets vaker tekortschieten. Er zijn geen verschillen in het gevoel tekort te schieten op het werk.

Figuur 3.10 Gejaagdheid en conflict naar leeftijd (2011)



Bron: SCP/CBS Tijdbestedingsonderzoek 2011, nieuwe berekeningen

<sup>141</sup> In de literatuur zijn er aanwijzingen dat niet-westerse allochtonen minder vaak informele hulp geven. Als mogelijke verklaringen hiervoor worden gegeven dat niet-westerse allochtonen minder vaak een hulpbehoevende kennen en dat zij de enquêtevraag anders interpreteren. Het verschil naar herkomst verdwijnt als geselecteerd wordt op intensieve hulpverlening, zie: SCP (2015) *Informele hulp*, p.56.

### 3.5 Slotbeschouwing

#### *De combinatie van rollen en taken en de gevolgen*

In dit hoofdstuk zijn cijfers over de combinatie van werken, leren en zorgen samengebracht en geanalyseerd. Tot nu toe is dat in de literatuur slechts beperkt gedaan. Vaak worden de domeinen apart bekeken. Nieuw in de aanpak is ook dat bij het in kaart brengen van de combinaties levensfasen zijn onderscheiden en is gekeken naar de verschillen tussen sociale groepen (naar opleidingsniveau en herkomst).

De analyse is gebaseerd op de tijdsbestedingscijfers van het SCP en sluit aan bij de levensloopbenadering; deze benadering gaat ervan uit dat het combineren van rollen en taken varieert met de levensfase waarin mensen zich bevinden. In deze benadering is eveneens aandacht voor diversiteit. Sociale groepen verschillen in hun levenslopen en de hulpbronnen die zij tot hun beschikking hebben.

Daarnaast is in dit hoofdstuk stilgestaan bij de gevolgen van het combineren. Allereerst door cijfers te presenteren (per levensfase) over de gevoelens van gejaagdheid, burn-out en welzijn. Bij de interpretatie van de bevindingen is voorzichtigheid echter op zijn plaats. Er is namelijk geen sprake van een directe causaliteit; gevoelens van gejaagdheid, burn-out en welzijn kunnen ook andere oorzaken hebben.

Voor meer inzicht in de gevolgen zijn daarom ook nationale en internationale onderzoeksstudies geraadpleegd. Daaruit blijkt duidelijk dat de combinatie van rollen en taken relevant is voor de kwaliteit van leven en de duurzame inzetbaarheid. Deze literatuur laat zien dat er zowel sprake kan zijn van verrijking als van conflict. Bij conflict kan worden gedacht aan gezondheidsproblemen en negatieve werkuitkomsten (bijvoorbeeld ziekteverzuim). Het SCP-rapport *Aanbod van arbeid 2016* laat zien dat een op de vijf werkenden met een zorgtaak (kindzorg of mantelzorg) combinatiedruk ervaart. Dat wil zeggen dat ze moeite hebben om hun werk te combineren met de zorg die ze aan kinderen of aan mensen in hun naaste omgeving geven. Bovendien toont hetzelfde SCP-onderzoek aan (en dit is ook al in hoofdstuk 2 geconstateerd) dat het leven lang leren maar moeilijk van de grond komt. Het probleem schuilt niet zozeer in de gevolgen van combineren van leren met andere activiteiten, maar veeleer in de tijdsdruk die ontstaat door bijvoorbeeld de combinatie van arbeid en zorg en die een verdere groei van scholing van werkenden belemmert. Zo vindt een aanzienlijk deel van de aan werkgerelateerde scholing plaats in de vrije tijd, aldus de cijfers in het SCP-rapport.

#### *Iedereen combineert: per levensfase zijn er verschillen*

De tijdsbestedingscijfers bieden een mooi overzicht van de wijze waarop mensen combineren en hoeveel tijd ze besteden aan bepaalde rollen en taken. De factsheets laten zien dat in iedere levensfasen verschillende taken en rollen worden gecombineerd. In iedere fase spelen echter andere kwesties. Jongvolwassenen combineren werk relatief veel met scholing en de gezinsvormers met de zorg voor kinderen. In de mid-careerfase krijgt een groter deel van de werkenden mantelzorgverantwoordelijkheden, maar speelt de zorg voor kinderen nog steeds een rol. De actieve senioren combineren werk relatief vaak met de zorg voor anderen. De periode waarin mensen zorg verlenen wordt steeds langer. Voor sommige werkenden loopt de zorg voor kinderen en (schoon)ouders, en partner in elkaar over. Dit gebeurt met name in de latere gezinsfasen<sup>142</sup>. Opvallend is ook dat het aantal werkenden dat scholing volgt (en dus leren met werken combineert) na de jongvolwassene fase afneemt.

---

<sup>142</sup> Zie ook SCP (2016) *Aanbod van arbeid 2016*, p. 59.

### *De gezinsfase en mid-careerfase zijn het drukst*

Een andere vraag die aan bod is gekomen is hoe de tijd die wordt besteed aan werken, leren en zorgen voor de verschillende groepen optelt. De middengroepen zijn over de gehele linie drukker dan anderen: zij combineren werk vaker met de zorg voor kinderen én anderen en besteden meer tijd aan de optelsom van activiteiten. Ook combineren de middenfasen relatief vaak meerdere taken, zoals werk, de zorg voor kinderen én de zorg voor anderen. Opleidings- en herkomstverschillen zijn duidelijk zichtbaar. Lager opgeleiden en mensen met een niet-westerse achtergrond hebben het minder druk dan hoger opgeleiden. Deze verschillen komen deels voort uit verschillen in de arbeidsmarktparticipatie, maar deze groepen besteden bijvoorbeeld ook minder tijd aan kinderen. Opvallend is de bevinding dat hoogopgeleide mannen per week evenveel tijd besteden aan kinderen als laagopgeleide vrouwen. In hoofdstuk 2 is de vraag gesteld wie er in de toekomst gaat zorgen en of de zorg gelijk zal worden verdeeld tussen mannen en vrouwen. Deze bevinding duidt op verandering en gaat in tegen het patroon dat vrouwen meer tijd aan zorg besteden.

### *Hoog welzijn, maar ook gevoelens van gejaagdheid en burn-out*

Op basis van de cijfers in de hoofdstuk kan niet worden geconcludeerd dat er sprake is **van een grote 'disbalans'**. In drukke levensfasen (zoals de gezinsfase) blijkt het welzijn nog steeds hoog te zijn en ook ziekteverzuim en burn-out zijn in deze fasen niet hoger dan in andere levensfasen. Het valt op dat vooral hoger opgeleiden drukker en wellicht ook 'gelukkiger' zijn. Wel geven zij vaker aan het gevoel te hebben tekort te schieten op het werk en thuis. Bovendien blijkt, zoals gezegd, uit onderzoek en recente cijfers van het SCP dat een op de vijf werkenden met een zorgtaak (voor jonge kinderen of mantelzorg) combinatiedruk ervaart.

Uit de cijfers blijkt ook dat een substantiële groep mensen kampt met een burn-out. Dit speelt niet alleen tijdens de gezinsfase, ook jongeren ervaren tijdsdruk en stress. Bij de seniorenfase daalt de kwaliteit van het leven mogelijk als gevolg van verminderende gezondheid.

Onderzoek laat bovendien zien dat vrije tijd, betaalde arbeid en zorg in het dagelijks leven voor veel mensen niet zo strikt gescheiden zijn als in onderzoek en beleid wordt aangenomen. Dat lijkt in het bijzonder voor vrouwen het geval te zijn. Onderzoek wijst **op het bestaan van een 'triple shift' voor vrouwen: naast hun betaalde werk buitenshuis en onbetaald werk thuis (eerste en tweede shift) zou de vrijetijd van vrouwen veel meer dan die van mannen in het teken staan van zorg voor het emotioneel welzijn van kinderen, familieleden en vrienden**<sup>143</sup>.

### *De missing link: wat willen en kunnen mensen?*

Mogelijke verklaring voor een gebrek aan een duidelijke relatie tussen tijdsdruk en welzijn is dat de drukke groepen een voorkeur voor een druk leven hebben en de middelen om alle ballen in de lucht te houden. Zo hebben hoger opgeleiden over het algemeen meer financiële middelen om bepaalde zaken uit te besteden. De reguleringsmogelijkheden (autonomie) die werkenden in het werk hebben zijn belangrijk voor de combineerbaarheid van taken en rollen. Hoofdstuk 4 gaat daarom specifiek in op de vraag in welke mate mensen en verschillende sociale groepen over tools beschikken om rollen en taken te kunnen combineren. Deze informatie is nodig om de huidige en toekomstige kansen en **risico's** te kunnen identificeren. De economische en sociale welvaart zullen immers deels afhankelijk zijn van de mate waarin groepen (nu en in de toekomst) rollen en taken op een duurzame manier kunnen combineren.

---

<sup>143</sup> SCP (2016) *Lekker vrij?*.

## 4. Hulpbronnen en houdingen bij het combineren van rollen en taken

### 4.1 Inleiding

De voorgaande hoofdstukken hebben laten zien dat ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en in de maatschappij gevolgen zullen hebben voor de wijze waarop individuen rollen en taken combineren. Ook is aangetoond dat per levensfase en per sociale groep verschillend met de combinatie van taken wordt omgaan. In dit hoofdstuk komt de vervolgvraag aan bod hoe zijn individuen toegerust op het combineren van rollen en taken en in welke mate zijn zij bereid om op meerdere terreinen te participeren. Paragraaf 4.2 beschrijft allereerst in welke mate verschillende sociale groepen beschikken over tijd, middelen en regelmogelijkheden om de combinatie van taken en rollen op een duurzame manier vorm te geven. Vervolgens wordt in paragraaf 4.3, voor zover mogelijk, inzicht gegeven in de houdingen van verschillende leeftijdsgroepen, opleidingsniveaus en herkomstgroepen.

### 4.2 Individuele hulpbronnen

#### 4.2.1 Typen hulpbronnen

In de literatuur komen vier typen hulpbronnen naar voren die mensen in staat stellen om duurzaam te combineren<sup>144</sup>: tijd, financiële middelen, informele steun en gezondheid. Allereerst is er het *tijdsaspect*. Mensen die tijd tot hun beschikking hebben, zijn beter in staat om (nieuwe) taken op zich te nemen en hebben meer mogelijkheden om de batterij op te laden<sup>145</sup>. Hierdoor is het waarschijnlijker dat zij rollen en taken op een duurzame manier kunnen combineren. Het is hierbij van belang om op te merken dat de relatie tussen hoe druk mensen het hebben en hoe zij zich voelen niet eenduidig is. Hoofdstuk 3 heeft dit laten zien. Ook laat een recente SCP-studie zien dat meer vrije tijd niet gelijk is aan meer *quality time*: ook vrije tijd kan druk zijn en druk voelen.

Vooraf de zeggenschap over de inrichting van tijd is van belang. Indien mensen zelf kunnen kiezen wanneer en waar ze werken, kunnen zij hun werk bijvoorbeeld beter afstemmen op scholing en zorg. Zo is het bijvoorbeeld mogelijk om de werktijden af te stemmen op de openingstijden van de kinderopvang of de lesuren van een cursus en **kan de gemiste tijd 's avonds of in het weekend worden ingehaald**<sup>146, 147</sup>.

<sup>144</sup> TNO (2012) *Werkdruk*; Schippers, J. [et al.] (2015) *Op weg naar een duurzame arbeidsmarkt*; Bettio, F. & J. Plantenga (2004) Comparing Care Regimes in Europe, *Feminist Economics* 10 (1), pp. 85-113.

<sup>145</sup> Bakker, A.B. [et al.] (2004) Using the job demands-resources model to predict burnout and performance, *Human Resource Management* 43, pp. 83-104; SCP (2015) *Concurrentie tussen betaald werk en mantelzorg*.

<sup>146</sup> Slaughter, A. (2015) *Unfinished business: Women, Men, Work, Family*.

<sup>147</sup> Autonomie wordt vaak in één adem genoemd met flexibiliteit. Mensen met autonomie kunnen hun werk zo inrichten dat het beter afgestemd is op andere activiteiten. Ze kunnen bijvoorbeeld bepaalde taken voor de avonduren bewaren. Ook kan autonomie de efficiëntie ten goede komen en kunnen mensen taken hierdoor eerder afronden. Zie bijvoorbeeld Begall, K. (2013) *Occupational hazard? The relationship between working conditions and fertility*.

---

### 'Flexibiliteit – een mes dat aan twee kanten snijdt'

Anne-Marie Slaughter stelt dat "real flexibility – the kind that gives you at least a measure of control over when and how you work in a week, a month, a year and over the course of a career – is a critical part of the solution to the problem of **how to fit work and care together**". Flexibiliteit heeft echter ook nadelige kanten. Werk dat ook in de avonden en weekenden kan worden gedaan, kan een gevoel geven dat werk nooit is afgelopen. Ook kan het voor **onduidelijkheid bij werkgevers, collega's** en het gezin zorgen. Sommige sectoren vragen bovendien te veel flexibiliteit van werknemers, door bijvoorbeeld sterk wisselende roosters in te voeren. Dit kan tot werkstress leiden en ten koste gaan van de kwaliteit van gezinstijd en familierelaties.

Onderzoek biedt steeds meer zicht op de randvoorwaarden waaronder flexibiliteit een hulpbron is. Allereerst is de voorspelbaarheid van belang. Onverwachte klussen op het werk, maar ook onverwachte privésituaties, vergroten de onduidelijkheid en onzekerheid. Ten tweede spelen leidinggevenden een grote rol: ze kunnen het gebruik faciliteren door flexibele uren ook in de praktijk te ondersteunen. Zij zijn eveneens degenen die ervoor kunnen zorgen dat mensen op hun resultaten worden beoordeeld en niet (alleen) op hun aanwezigheid. Een derde factor die van belang is, zijn de persoonlijkheidskenmerken. Mensen variëren in hun voorkeuren en vaardigheden en waar sommigen werk en privé graag scheiden, kunnen en willen anderen de domeinen beter en liever door elkaar laten lopen.

Bronnen:

Bakker, A.B. [et al.] (2004) Using the job demands-resources model to predict burnout and performance, pp.83-104.

Drobnic, S.M. & A.Guillén (2011) Work-life balance in Europe: The role of job quality.

SCP (2015) *Concurrentie tussen betaald werk en mantelzorg*.

Slaughter, A. (2015) *Unfinished business: Women, Men, Work, Family*.

Roeters, A. [et al.] (2010) Work characteristics and parent-child relationship quality: The mediating role of temporal involvement, *Journal of Marriage and Family* 72, pp. 1317-1328.

Compernelle, T. (2015) Voorkom burn-out: blijf technologie de baas in TNO (2015) *Jongeren en werkstress: Zeven wetenschappers over oorzaken en oplossingen*, pp. 25-28.

Presentatie Laura Den Dulk, SER Commissie 14-12-2015.

---

Ten tweede zijn *financiële middelen* van belang. Individuen met meer middelen hebben meer keuzemogelijkheden omdat zij bijvoorbeeld beter in staat zijn om minder te gaan werken en bepaalde taken en verantwoordelijkheden uit te besteden. Zo hebben hoger opgeleide ouders vaker hulp in het huishouden, wat tijd vrijspeelt voor andere zaken<sup>148</sup>.

Ten derde is *informele steun* van belang<sup>149</sup>. Op het grensvlak van het werk- en **privédomein is zowel de steun van leidinggevenden en collega's als de steun van de partner, familie en vrienden relevant. Leidinggevenden en collega's kunnen bijvoorbeeld een luisterend oor bieden en met de werknemer meedenken over hoe het werk om de privésituatie kan worden geplooid. Een voorbeeld van ondersteuning van het thuisfront is een grootouder die één dag per week de kinderen opvangt. Informele steun kan tijd vrijspelen, maar het ook makkelijker maken om met tegenslagen om te gaan. Emotionele steun is bijvoorbeeld een buffer voor de negatieve gevolgen van combinatiedruk zoals ziekteverzuim<sup>150</sup>.**

---

<sup>148</sup> Ruijter, E.H.M. de (2005) *Household Outsourcing*; Slaughter, A. (2015) *Unfinished business: Women, Men, Work, Family*.

<sup>149</sup> Zie bijvoorbeeld Hochschild, A.R. (1998) When work becomes home and home becomes work, *The Academy of Management Review* 23 (3), pp.627-629; Roeters, A. (2010) *Parents' paid work and the quality and quality of parent-child and family time*.

<sup>150</sup> Abendroth, A. & L. den Dulk (2011) Support for the work-life balance in Europe: the impact of state, workplace and family support on work-life balance satisfaction, *Work, Employment & Society* 25 (2), pp. 234-256; TNO (2012) *Werkdruk*.

De vierde en laatste hulpbron die wordt besproken, is de *gezondheid* van individuen. Een goede gezondheid is een belangrijk aspect van persoonlijk kapitaal<sup>151</sup>. Het stelt mensen beter in staat te participeren in de maatschappij en is een belangrijke voorwaarde voor duurzame inzetbaarheid. Ook bij het combineren van werk, scholing en zorg is gezondheid van belang. De combinatie van deze taken en rollen vraagt namelijk om een fysieke en mentale inspanning die beter te leveren is indien men over een goede gezondheid beschikt.

Uiteindelijk is de combinatie van tools cruciaal. Financieel en sociaal kapitaal kunnen elkaar bijvoorbeeld compenseren. Ook heeft iemand die veel vrije tijd heeft een zekere buffer en is er daarom minder de noodzaak om taken uit te besteden of met familieleden en vrienden te delen.

#### 4.2.2 Opleidingsverschillen

##### *Tijd*

Weinig hulpbronnen zijn in de basis zo gelijk verdeeld als tijd: iedereen heeft 168 uur per week en 24 uur per dag tot zijn beschikking. Echter, er zijn grote verschillen in de vrije tijd die mensen tot hun beschikking hebben en hoe zij de vrije tijd ervaren. Ook varieert de mate waarin mensen zeggenschap hebben over hun tijd.

Laagopgeleiden hebben relatief veel *vrije tijd*. Het verschil tussen laag- en hoogopgeleiden is 9,5 uur, bijna een gehele werkdag. Middelbaar opgeleiden nemen een tussenpositie in en hebben 7,9 uur minder vrije tijd dan laagopgeleiden. Hoogopgeleiden geven vaker aan dat ze kunnen bepalen waar ze werken en wat hun begin- en eindtijden zijn. Zo kan meer dan de helft van de hoogopgeleiden, één op de drie middelbaar opgeleiden en één op de vier laagopgeleiden zelf de begin- en eindtijden bepalen. Ook kunnen hoger opgeleiden vaker thuiswerken. Slechts 5 procent van de laagopgeleiden kan bepalen waar hij of zij werkt, tegenover 14 procent van de middelbaar- en 35 procent van de hoogopgeleiden.

Figuren B1 en B2 in bijlage 2 laten zien dat hoger opgeleiden ook daadwerkelijk vaker thuiswerken, maar het aantal uren per thuiswerker niet sterk varieert. Wel is het belangrijk om op te merken dat de combinatie van arbeid en zorg door alle opleidingsgroepen opvallend vaak wordt genoemd als reden om thuis te werken. Ter aanvulling op deze cijfers is nog op te merken dat er eveneens verschillen in de mate van autonomie zijn. Zoals figuur B3. in de bijlage laat zien kunnen twee van de drie hoogopgeleiden zelf grotendeels hun werk inrichten. Bij de middelbaar- en laagopgeleiden ligt dit percentage tien procentpunten lager.

##### *Financiële middelen*

De verdeling van financiële middelen krijgt in toenemende mate aandacht in het wetenschappelijke en maatschappelijke debat. In Nederland wordt dit debat (in tegenstelling tot in de VS) nog weinig in verband gebracht met de combinatie van taken en verantwoordelijkheden<sup>152</sup>. Zoals de factsheet laat zien zijn er substantiële inkomensverschillen op basis van opleiding. Het gestandaardiseerde jaarinkomen van laagopgeleide werkenden was in 2012 24.100 euro per jaar<sup>153</sup>. Dit is 76 procent van het

<sup>151</sup> SCP (2014) *Verskil in Nederland: Sociaal en cultureel rapport 2014*; De Argumentenfabriek (2015) *Helder denken over duurzame inzetbaarheid*.

<sup>152</sup> Zie onder andere SCP & WRR (2015) *Gescheiden Werelden? Een verkenning van sociaal-culturele tegenstellingen in Nederland*; Slaughter, A. (2015) *Unfinished business: Women, Men, Work, Family*.

<sup>153</sup> Dit is "het besteedbaar huishoudensinkomen gecorrigeerd voor verschillen in grootte en samenstelling van het huishouden." CBS StatLine, geraadpleegd op 19 oktober 2015.

inkomen van hoogopgeleide werkenden. Het is hierbij nog belangrijk op te merken dat de verdeling van vermogens ongelijker is dan die van inkomens. Als dit mee wordt genomen zouden de verschillen dus groter zijn<sup>154</sup>. Ook hangt de omvang van de inkomensverschillen samen met het type arbeidscontract. Zoals tabel B1 in bijlage 2 laat zien, zijn de verschillen relatief klein onder de groep werknemers met een flexibel contract en zijn de verschillen het grootst onder zelfstandigen.

#### *Informele steun*

Op de factsheet wordt de steun van de leidinggevende en vanuit het persoonlijk netwerk in kaart gebracht. Ervan uitgaande dat mensen met een partner de zorg voor het huishouden en kinderen beter kunnen delen, worden eveneens verschillen in huishoudensamenstelling getoond.

Met betrekking tot de steun van de partner lijken er weinig verschillen te zijn. Mannen nemen rond de 38 procent van de totale zorgtaken voor hun rekening, maar in tegenstelling tot wat vaak gedacht wordt, is het niet zo dat hoger opgeleide mannen een groter aandeel van de totale zorg voor hun rekening nemen. Na een eventuele scheiding verdelen hoger opgeleide ouders de zorg voor kinderen over het algemeen wel gelijk<sup>155</sup>. Er zijn geen opvallende verschillen in de huishoudensamenstelling. Mensen met verschillende opleidingsniveaus delen dus ongeveer even vaak een huishouden met een partner.

Als er naar het bredere sociale netwerk van mensen wordt gekeken, komen er duidelijkere verschillen naar voren. Een groter aandeel van de hoger opgeleiden geeft aan dat vrienden hen kunnen helpen bij klusjes en ze met hun vrienden kunnen praten over persoonlijke problemen. Het helpen met klusjes is een vorm van instrumentele steun: hulp bij praktische zaken. Het kunnen praten over persoonlijke problemen is een vorm van emotionele steun. Figuur B4 in bijlage 2 van dit hoofdstuk laat ook de toegang tot steun uit andere bronnen (zoals familie) zien en de mogelijkheid om geld te lenen. Hieruit komt eenzelfde patroon naar voren.

Tenslotte laat de factsheet zien dat er geen duidelijke verschillen bestaan in de steun die hoger- en lager opgeleiden van hun leidinggevendens krijgen. Wel laat een kwalitatief onderzoek in opdracht van SZW zien dat lager opgeleide mantelzorgers op hun werk minder ondersteuning krijgen dan hoger opgeleiden<sup>156</sup>. Zij kaarten knelpunten minder snel aan uit zorg voor hun positie op het werk en kunnen minder makkelijk thuis en flexibele uren werken.

#### *Gezondheid*

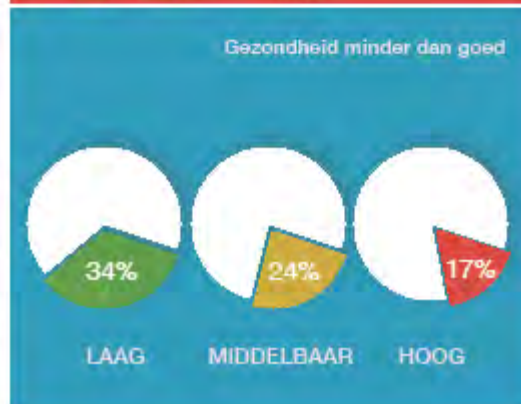
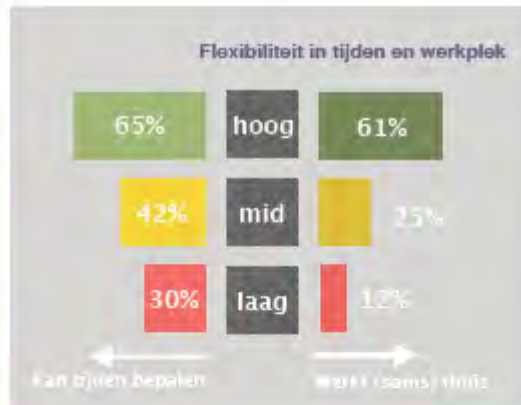
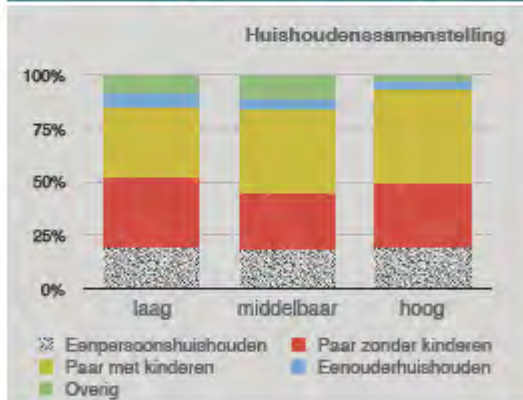
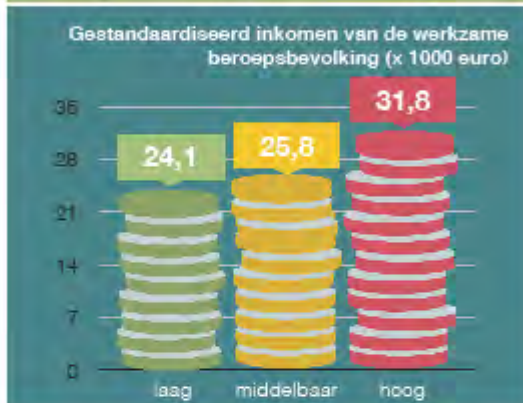
Het laatste figuur laat zien dat de *gezondheid* van laagopgeleiden substantieel slechter is dan die van middelbaar- en hoogopgeleiden. Het percentage dat aangeeft dat zijn of haar gezondheid minder dan goed is, ligt twee keer zo hoog bij laagopgeleiden als bij hoogopgeleiden (17 tegen 34 procent). Aanvullende cijfers (figuur B5) tonen aan dat er eveneens grote gezondheidsverschillen in de (gezonde) levensverwachting van mensen bestaan. Zo is het verschil tussen mannen met vmbo en een hbo+ opleiding drie jaar voor de levensverwachting en tien jaar voor de gezonde levensverwachting.

<sup>154</sup> SCP (2014) *Verskil in Nederland: Sociaal en cultureel rapport 2014*.

<sup>155</sup> Westphal, S. (2015) *Divided parents, shared children?*

<sup>156</sup> Schothorst, Y. (2014) *De combinatie werk, (mantel)zorg en ondersteuning. Een kwalitatief onderzoek uitgevoerd voor het ministerie van SZW*.

## Tools naar opleidingsniveau





---

## Homogamie en de accumulatie van hulpbronnen

Bij het in kaart brengen van diversiteit is het belangrijk om in het oog te houden dat individuele hulpbronnen vaak accumuleren binnen huishoudens, doordat de meeste mensen een partner hebben met hetzelfde opleidingsniveau en dezelfde etniciteit. In 2012 had rond de 40 procent van de volwassenen een partner met hetzelfde opleidingsniveau. Daarnaast heeft de overgrote meerderheid van mensen met een niet-westerse herkomst een partner met dezelfde achtergrond.

Individuele verschillen worden door deze homogene netwerken versterkt. Bijvoorbeeld in een huishouden met twee hoger opgeleide partners brengen beide partners relatief veel financiële middelen met zich mee en kunnen ze samen onderling afstemmen wie wanneer thuis werkt of eerder van het werk vertrekt om de kinderen op te halen. De verschillen in de persoonlijke hulpbronnen die in dit hoofdstuk zijn besproken worden over het algemeen dus versterkt.

Bronnen:

SCP (2014) *Huwelijksmigratie in Nederland: Achtergronden en leefsituatie van huwelijksmigranten*.

SCP (2014) *Verskil in Nederland: Sociaal en cultureel rapport 2014*.

---

## 'Onregelmatige uren – Een hulpbron of restrictie?'

Ongeveer één op de vijf Nederlandse werkenden werkt op onregelmatige uren, bijvoorbeeld omdat ze in diensten werken of regelmatig 's avonds of in het weekend beschikbaar moeten zijn. Als het aandeel zzp'ers en flexwerkers blijft toenemen is het waarschijnlijk dat het aandeel werkenden met onvoorspelbare en onregelmatige werkuren in de toekomst zal stijgen.

In de literatuur is geen overeenstemming over de vraag of wisselende tijden mensen helpen bij het combineren van taken en rollen of dat het de combinatie juist in de weg staat. Enerzijds wordt gesteld dat het mensen kan helpen omdat ze hun uren kunnen afstemmen op de beschikbaarheid van kinderen en de partner. Zo kan men 's nachts werken als kinderen slapen en 's middags na schooltijd thuis zijn. Ook kunnen partners hun werkuren zo plannen dat er altijd iemand bij de kinderen is. Anderzijds kunnen onregelmatige uren ook met scholing en zorg interfereren. Immers, als een dienst in het weekend valt perkt dit tijd met kinderen, de partner en vrienden in. Daarnaast is het buiten kantoor tijden relatief moeilijk om opvang te regelen aangezien kindvoorzieningen dan meestal dicht zijn. Hoewel er nog niet naar de combinatie met scholing is gekeken ligt het voor de hand dat de mechanismen hier hetzelfde zijn.

De literatuur is het er wel over eens dat de mate van controle over uren in belangrijke mate bepaalt in hoeverre onregelmatige uren beperkend dan wel faciliterend zijn. Hierbij is het van belang dat mensen ruim van tevoren weten wanneer ze moeten werken en hier zelf zeggenschap over hebben. Als werkuren onvoorspelbaar zijn en men relatief kort van tevoren weet wanneer men moet werken, kan dit tot problemen leiden. Onregelmatige werkuren zijn ook minder problematisch als voorzieningen hierop zijn afgestemd. Zo is in Finland in iedere gemeente een kinderopvangcentrum dat 24 uur per dag en zeven dagen per week open is. Ouders kunnen hun kinderen hier niet alleen tijdens avond- of nachtdiensten naar toe brengen, maar kinderen kunnen hier ook voor een langere periode naar toe worden gebracht als ouders voor hun werk moeten reizen.

De literatuur suggereert dat de problemen die mensen met onregelmatige uren in de VS ervaren, in Nederland minder groot zijn. Een mogelijke verklaring is dat in Nederland minder uren worden gewerkt, men meer controle over de werkuren heeft, de formele opvang beter betaalbaar is en informele opvang meer beschikbaar is.

Bronnen: Presser, H.B. (2003) *Working in a 24/7 economy: Challenges for American families*; Presser, H.B. [et al.] (2008) Gender and nonstandard work hours in 12 European countries, *Monthly Labor Review* 131, pp. 83-103; Täht, K. & M.C. Mills (2011) Nonstandard work schedules, couple desynchronization and parent-child interaction: A mixed-method analysis, *Journal of Family Issues* 33, pp. 1054-1087; Slaughter, A. (2015) *Unfinished business: Women, Men, Work, Family*; Verhoef, M. [et al.] (2015) **Couples' Work Schedules and Child-Care Use in the Netherlands**, *Journal of Child and Family Studies* 25 (4), pp.1119-1130.

---

### 4.2.3 Verschillen naar herkomst

#### *Tijd*

De vraag of mensen met een niet-Nederlandse achtergrond meer of minder vrije tijd hebben dan mensen met een Nederlandse achtergrond is moeilijk te beantwoorden omdat de juiste gegevens niet beschikbaar zijn. De eerste figuur op de factsheet geeft een indicatie, maar het is belangrijk hierbij op te merken dat het om cijfers van tien jaar geleden gaat die enkel betrekking hebben op stedelingen. Deze cijfers laten zien dat de vrijetijdsbesteding van mensen met een niet-Nederlandse herkomst die van autochtone Nederlanders niet ver ontloopt: de verschillen per dag zijn iets meer dan een half uur.

Over de verdeling van werkgerelateerde hulpbronnen tussen mensen met een Nederlandse en niet-westerse herkomst is weinig bekend. Wel laten figuren B6 en B7 in bijlage 2 zien dat niet-westerse allochtonen vaker minder tevreden zijn over hun arbeidsomstandigheden en dat zij een zwakkere arbeidsmarktpositie hebben. Dit zou erop kunnen duiden dat deze groepen minder werkgerelateerde hulpbronnen als flexibiliteit en autonomie hebben.

#### *Financiële middelen*

Er zijn duidelijke verschillen in de inkomens van de herkomstgroepen. De factsheet geeft de verschillen in de gestandaardiseerde besteedbare inkomens weer<sup>157</sup>. De gestandaardiseerde inkomens zijn het laagst onder mensen met een Marokkaanse herkomst en het hoogst onder mensen met een Nederlandse achtergrond. Het absolute verschil is 8000 euro op jaarbasis. Net als bij de opleidingsverschillen zijn ook de verschillen tussen allochtonen en autochtonen afhankelijk van de groep werkenden waarnaar gekeken wordt. Tabel B2 in bijlage 2 maakt dit onderscheid duidelijk en laat zien dat de inkomens met name onder zelfstandigen behoorlijk uit elkaar lopen.

#### *Informele steun*

Hoewel allochtonen meer traditionele houdingen hebben ten aanzien van de verdeling van zorg, is de verdeling tussen mannen en vrouwen in werkelijkheid niet ongelijker dan bij autochtonen<sup>158</sup>. Wel is er bij mensen met een Surinaamse achtergrond minder vaak een partner aanwezig om taken mee te delen<sup>159</sup>. Mensen met een niet-westerse achtergrond hebben ook minder toegang tot hulp van vrienden. Figuur B9 in bijlage 2 laat zien dat zij ook minder toegang tot steun van familie en burens hebben.

#### *Gezondheid*

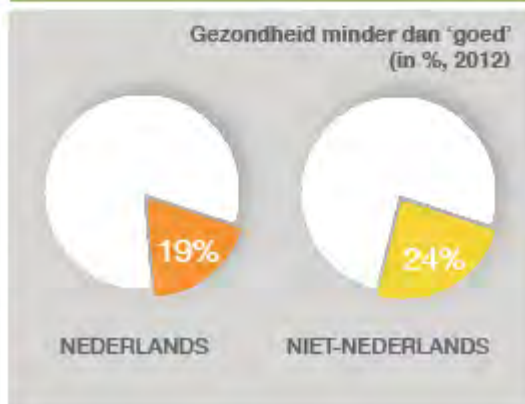
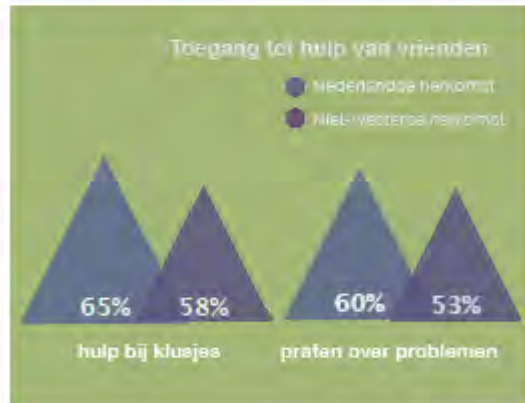
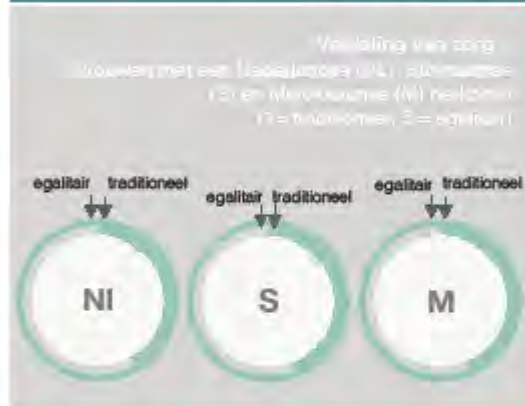
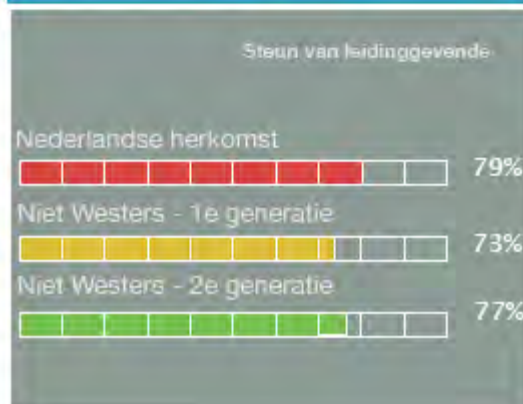
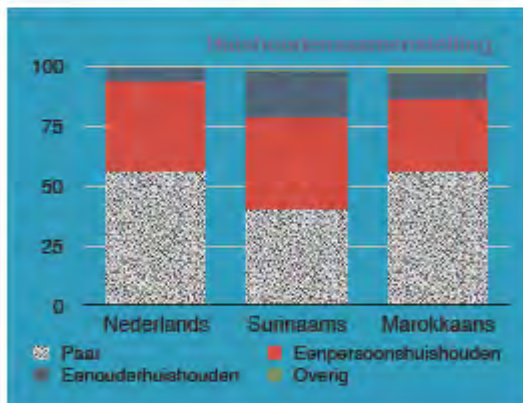
De cijfers over gezondheid laten zien dat mensen met een niet-westerse achtergrond vaker een slechte gezondheid ervaren. Bij zowel de fysieke als psychische gezondheid is het verschil rond de vijf procentpunt.

<sup>157</sup> Gestandaardiseerd besteedbaar inkomen = Het besteedbaar inkomen gecorrigeerd voor verschillen in grootte en samenstelling van het huishouden. CBS Statline, geraadpleegd op 19 oktober 2015.

<sup>158</sup> Vijver, F.J.R. van de (2007) Cultural and gender differences in gender-role beliefs, sharing household task and child-care responsibilities, and well-being among immigrants and majority members in the Netherlands, *Seks Roles: A Journal of Research* 57 (11), pp.813-824.

<sup>159</sup> Figuur B8 in bijlage 2 laat, in aanvulling op de factsheet, zien dat de huishoudenssamenstelling van mensen met een Turkse achtergrond sterk lijkt op die van mensen met een Marokkaanse achtergrond en dat het aantal eenoudergezinnen onder Antilliaanse mensen iets hoger ligt dan bij Surinaamse mensen.

## Tools naar herkomst



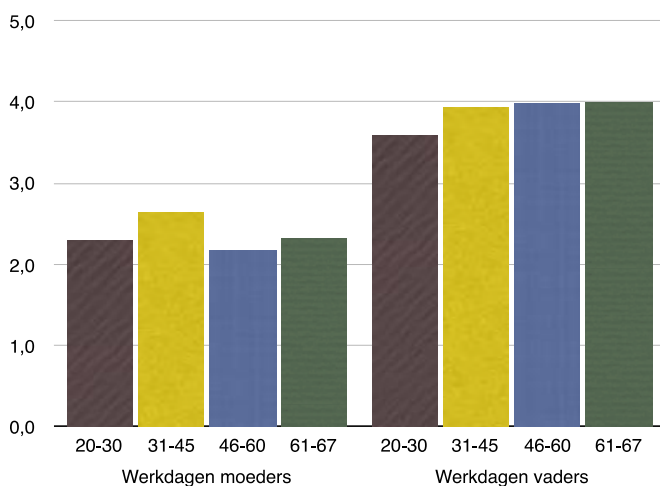
## 4.3 Houdingen

### 4.3.1 Verschillen naar levensfase

Jongeren zijn ambitieus met betrekking tot hun werk, maar hechten eveneens belang aan het hebben van ruimte voor zorg. Het SCP Aanbod van Arbeid laat zien welke baankenmerken studenten belangrijk vinden voor hun toekomstige baan. Negen van de tien mannelijke en vrouwelijke studenten hecht belang aan ontplooiingsmogelijkheden. Dit duidt er op dat leren op en van het werk belangrijk is voor deze groep. Ongeveer één op de twee mannen en drie op de vier vrouwen vindt het van belang dat hun toekomstige baan goed met kinderen te combineren is.

Figuur 4.1 laat voor verschillende leeftijdsgroepen zien dat het ideale aantal werkdagen voor vaders en moeders van jonge kinderen respectievelijk vier en twee en een halve dag is. De verschillende leeftijdsgroepen lopen hierin weinig uit elkaar.

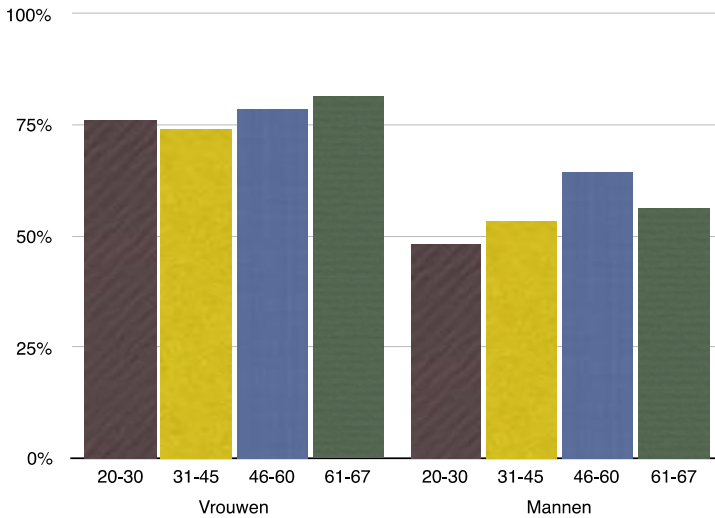
Figuur 4.1 Ideale aantal dagen voor ouders van jonge kinderen, naar leeftijd (in procent, 2014)



Bron: SCO (EMOP'14), nieuwe berekeningen

Bovenstaande figuur suggereert dat sommige mensen van mening zijn dat de zorg voor kinderen en werk op gespannen voet met elkaar staan. Het SCP heeft mensen ook direct gevraagd of zij bereid zouden zijn hun familie wat tekort te doen om carrière te maken. Driekwart van de vrouwen en de helft van de mannen in de leeftijd van 30 tot 45 geeft aan hier niet toe bereid te zijn. Figuur 4.2 laat dus zien dat mensen er waarde aan hechten als betaald werk en zorg naast elkaar kunnen bestaan. De leeftijdsverschillen tussen vrouwen zijn kleiner dan tussen mannen. Bij mannen springen met name de mid-careermannen eruit. Van alle mannen zijn zij het minst bereid om werk ten koste van de familie te laten gaan.

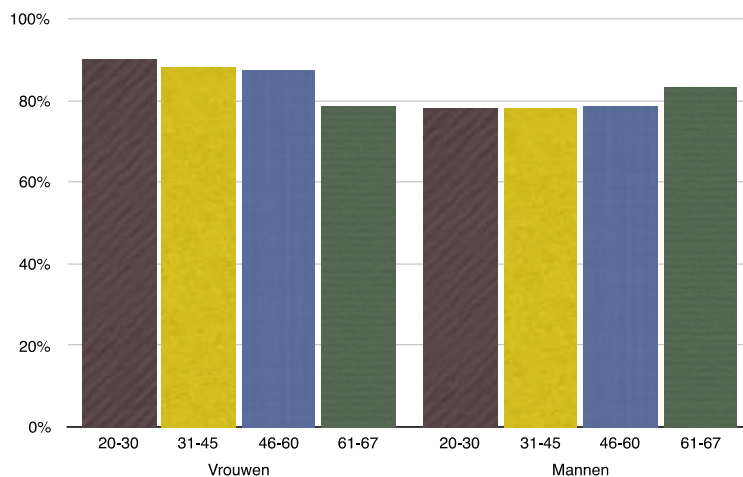
Figuur 4.2 Aandeel mannen en vrouwen dat aangeeft niet bereid te zijn om zijn/haar familie wat tekort te doen om carrière te maken, naar leeftijd (in procent, 2014)



Bron: SCO (EMOP'14), nieuwe berekeningen

Figuur 4.3 geeft meer zicht op de houding ten opzichte van mantelzorg. De meeste mannen en vrouwen zijn bereid om mantelzorg te geven. De leeftijdsverschillen zijn verwaarloosbaar bij de mannen. Bij de vrouwen lijken de oudere groepen minder bereid te zijn om mantelzorg te geven. Dit is opvallend omdat deze groep dit ook het vaakst doet.

Figuur 4.3 Bereidheid om mantelzorg te geven, naar gender en leeftijd (in procent, 2014)



Bron: SCO (EMOP'14), nieuwe berekeningen

Zorgidealen kunnen ook betrekking hebben op de ideale verdeling van verantwoordelijkheden tussen de overheid en burgers. Van den Broek, Dykstra en van der Veen hebben een typologie ontwikkeld waarin vier idealen met betrekking tot de zorg voor hulpbehoevenden worden onderscheiden<sup>160</sup>. Tabel 4.1a en 4.1b beschrijven de verschillende typen zorgidealen en laten zien hoe de leeftijdsgroepen over deze typen verdeeld zijn. De beschikbare data was voor de jongvolwassenen helaas te beperkt om uitspraken over deze groep te doen.

<sup>160</sup> Broek, T. van den [et al.] (2015) Zorgidealen in Nederland: verschuivingen tussen 2002 en 2011, *Mens en Maatschappij*, 90 (1), pp. 25-52.

Het zorgideaal dat het meest voorkomt is het warmmoderne ideaal waarbij aan zowel de familie als de staat een verantwoordelijkheid wordt toegeschreven en men het belangrijk vindt dat de zorg gelijk tussen mannen en vrouwen wordt verdeeld. De leeftijdsgroepen lopen weinig uit elkaar: tussen de 41 en 45 procent hangt dit ideaal aan. Ongeveer één derde vindt de rol van de familie klein en kan als koudmodern worden getypeerd. Dit ideaal komt aanzienlijk vaker voor bij de actieve senioren. De andere idealen, waarbij ook minder nadruk op man-vrouwongelijkheid ligt, worden door een kleinere groep gedragen. De verschillen naar leeftijd zijn ook hier klein.

Tabel 4.1a Clustering zorgidealen

	Traditioneel	Warmmodern	Koudmodern	Koudtraditioneel
Verantwoordelijkheid staat	Laag	Hoog	Hoog	Hoog
Verantwoordelijkheid familie	Hoog	Hoog	Laag	Laag
Gelijke (non-)participatie mannen en vrouwen	Nee	Ja	Ja	Nee

Tabel 4.1b Zorgidealen naar leeftijd

	Traditioneel	Warmmodern	Koudmodern	Koudtraditioneel
20-30 jr	-	-	-	-
31-45 jr	17 procent	45 procent	27 procent	11 procent
46-60 jr	12 procent	41 procent	32 procent	14 procent
61-67 jr	11 procent	43 procent	36 procent	10 procent

Bron: Van den Broek et al. (2015). Nieuwe berekeningen

Noot: Onvoldoende respondenten in de groep 20-30 jaar.

#### 4.3.2 Opleidingsverschillen

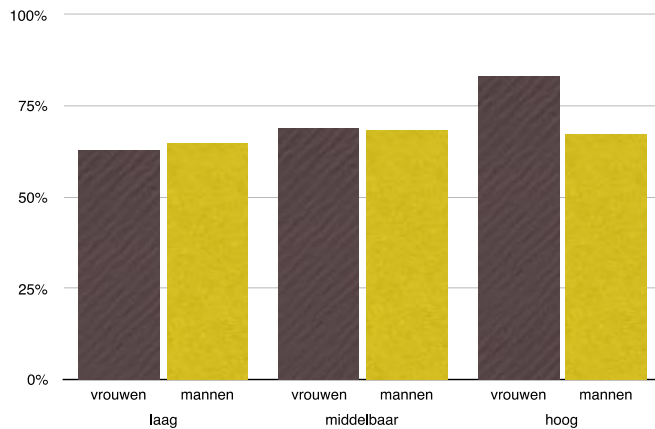
In het boek *De XX factor* uit 2013 stelt Alison Wolf, een Britse econome, dat hoger opgeleide vrouwen steeds meer op hoger opgeleide mannen en steeds minder op lager opgeleide vrouwen gaan lijken. Dit zou zich niet alleen in het arbeidsmarktgedrag, maar ook in hun houdingen ten opzichte van arbeid en zorg uiten. Figuur 4.4 laat zien dat de opleidingsverschillen met betrekking tot het belang van werk in Nederland inderdaad groter zijn dan de man-vrouwverschillen. Hoogopgeleide vrouwen geven daarnaast zelfs vaker dan hoogopgeleide mannen aan dat werk belangrijk is voor hun zelfontplooiing<sup>161</sup>.

Wolf wijst eveneens op de toenemende opleidingskloof in de houdingen ten opzichte van de opvoeding van kinderen. De ontwikkeling van kinderen lijkt steeds belangrijker te worden voor hoogopgeleide ouders. Zij verwachten en hopen steeds meer van hun kinderen en zijn bereid hier een grote hoeveelheid geld en tijd aan te spenderen. Deze ideologische verandering wordt door meerdere onderzoekers **aangekaart en ook wel met de term 'intensive parenting' (intensief ouderschap)** aangeduid<sup>162</sup>. In Nederland zijn hier nog geen cijfers over bekend. Er kan wel worden gekeken naar opleidingsverschillen in de bereidheid om mantelzorg te geven (figuur 4.5). Deze ligt iets, maar niet veel, hoger onder hoogopgeleiden.

<sup>161</sup> Zie ook Horst, M. van den (2014) *Gender, Aspirations, and Achievements: Relating work and family aspirations to occupational outcomes*.

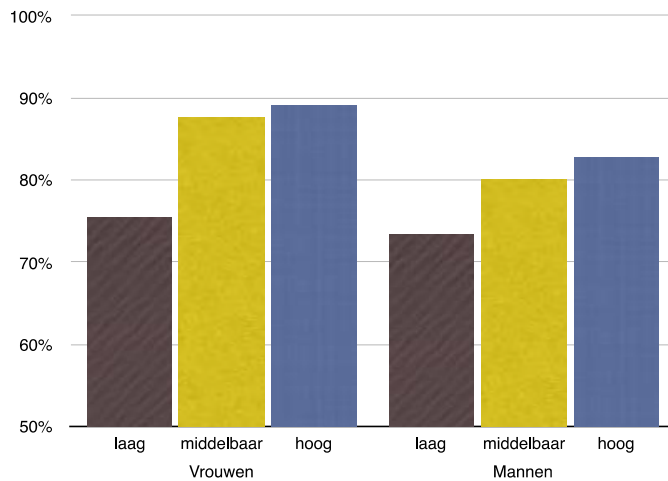
<sup>162</sup> Zie ook Bianchi, S.M. & M.A. Milkie (2010) Work and Family Research in the First Decade of the 21st Century, *Journal of Marriage and Family* 72 (3), pp. 705-725; Putnam, R.D. (2014) *Our Kids: The American Dream in Crisis*; Slaughter, A. (2015) *Unfinished Business Women, Men, Work, Family*.

Figuur 4.4 Aandeel mannen en vrouwen dat aangeeft dat betaalde arbeid belangrijk is voor zijn/haar zelfontplooiing en zelfontwikkeling



Bron: Emancipatiemonitor 2014. Bewerking voor de SER.

Figuur 4.5 Bereidheid om mantelzorg te verlenen naar opleidingsniveau



Bron: Emancipatiemonitor 2014. Bewerking voor de SER.

#### 4.3.3 Verschillen naar herkomst

Er is weinig bekend over herkomstverschillen in de houdingen ten opzichte van de combinatie van betaalde arbeid, scholing en zorg. Een uitzondering is een onderzoek van kennis-en adviescentrum migranten Pharos dat stelt dat mensen met een niet-westerse herkomst een andere houding ten opzichte van mantelzorg hebben dan mensen met een Nederlandse achtergrond. Deze groep is meer bereid om mantelzorg te verlenen omdat zij dit als een plicht zien en de vertrouwensband en het gebrek aan een taalbarrière belangrijk vinden. Daardoor wordt er minder vaak professionele hulp ingeschakeld en blijven ouderen vaker thuiswonen. Ter illustratie: 99 procent van de dementerenden met een niet-Westerse achtergrond woont thuis, tegenover 70 procent van de autochtone patiënten<sup>163</sup>.

<sup>163</sup> Ridder, J. den en A.H. de Boer (2013) *Burgers over zorg: Zorg vooral een taak van de overheid* in RIVM (2014) *Burgers en gezondheid: Themarapport Volksgezondheid Toekomstverkenning 2014*.

#### 4.4 Slotbeschouwing

In dit hoofdstuk zijn de hulpbronnen en houdingen onderzocht. Onderscheid is gemaakt naar vier typen hulpbronnen: tijd, financiële middelen, informele steun en gezondheid. In het vorige hoofdstuk is geconstateerd dat de tijdsbestedingscijfers geen eenduidig verband hebben laten zien tussen objectieve tijdsdruk en welzijn. Hoogopgeleiden zijn relatief druk, maar ervaren ook een hoog welzijn (dit neemt overigens niet weg dat er bij deze groep ook sprake is van conflict, burn-out en tijdsdruk). Laagopgeleiden daarentegen beschikken over meer vrije tijd, maar ervaren een lager welzijn. De verklaring hiervoor schuilt wellicht in de mate waarin men beschikt over de hulpbronnen en de mate waarin men zeggenschap heeft over tijd.

Met betrekking tot de hulpbronnen kan worden opgemerkt dat mensen met een lagere opleiding en een niet-westerse achtergrond minder werkgerelateerde hulpbronnen en minder financiële middelen hebben. Ook is hun gezondheid vaker ongunstig. Voor hoogopgeleiden zijn vooral de regelmogelijkheden groter (zij kunnen vaker thuis werken, zelf de begin- en eindtijden bepalen en zij ervaren een hogere mate van autonomie). Hier staat tegenover dat lager opgeleiden meer vrije tijd hebben en even vaak door een partner en leidinggevende worden ondersteund. Met betrekking tot herkomst lijkt met name het hoge aandeel eenoudergezinnen onder mensen met een Surinaamse en Antilliaanse achtergrond de combinatie van arbeid en zorg te bemoeilijken.

Met betrekking tot de houdingen valt **op dat de 'deeltijdnorm' sterk verankerd is bij alle** leeftijdsgroepen. Uitgegaan wordt van een ideale patroon van 2 ½ dag voor werkende moeders met jonge kinderen en 4 dagen voor werkende vaders met jonge kinderen. Ook ten aanzien van de vraag of werk (het maken van carrière) ten koste mag gaan van de familie zijn er geen grote verschillen tussen de verschillende leeftijdsgroepen (levensfasen) te zien. Mannen en vrouwen hechten er veel waarde aan dat betaald werk en zorg naast elkaar kunnen bestaan. Volgens een groot deel van hen mag werk niet ten koste gaan van de familie. Ook geeft een relatief grote groep te kennen dat zij voorstander zijn van een gelijke verdeling van zorg. De bereidheid om mantelzorg te verlenen verschilt niet sterk tussen de leeftijdsgroepen en ook niet tussen de opleidingsgroepen.



## 5. Huidige tools en facilitering bij het combineren van rollen en taken

### 5.1 Inleiding

In de voorgaande hoofdstukken is nagegaan op welke wijze mensen in verschillende levensfasen rollen en taken combineren en welke kansen en belemmeringen zich daarbij voordoen. De blik was daarbij niet alleen op het heden, maar ook op de toekomst gericht.

Dit hoofdstuk heeft vooral tot doel in kaart te brengen op welke wijze arbeidsorganisaties, de markt en de overheid het individu toerusten en faciliteren bij het combineren van rollen en taken. Bij deze toerusting en facilitering worden er drie dimensies onderscheiden: tijd, geld en diensten. Allereerst is er het *tijdsaspect*. Organisaties, de markt en overheden kunnen geen extra uren creëren, maar zij kunnen bijvoorbeeld wel tijd vrijspelen door flexibiliteit, uitbestedingsmogelijkheden of verlofmogelijkheden te bieden. Ten tweede zijn *financiële middelen* van belang. De overheid biedt bijvoorbeeld financiële ondersteuning door middel van fiscale regelingen (bijvoorbeeld de kinderopvangtoeslag) en werkgevers kunnen verlof en kinderopvang (deels) vergoeden. Ten derde zijn er *diensten* die de combinatie van taken voor individuen kunnen vergemakkelijken. Diensten kunnen een deel van het takenpakket van individuen overnemen. Zorgtaken kunnen bijvoorbeeld worden overgedragen aan kinderopvangcentra of mantelzorgmakelaars. Hoewel het onderscheid tussen tijd, geld en diensten gebruikelijk is in de literatuur, zijn de dimensies in de praktijk niet geheel te scheiden. **Zo kan verlof bijvoorbeeld deels betaald zijn en bieden cao's bijvoorbeeld keuzesystemen, waarmee tijd en geld kunnen worden uitgewisseld.**

In dit hoofdstuk zijn tijd en geld in de beschrijving van de tools tezamen genomen. De diensten komen apart aan bod. Bij de behandeling van tijd en geld is het doel te beschrijven welke tools de overheid, sociale partners, arbeidsorganisaties en de markt het individu bieden. Bij de beschrijving van de diensten is gekeken naar de markt en de overheid. Arbeidsorganisaties bieden weinig diensten aan<sup>164</sup> **en in cao's komen diensten als arbeidsvoorwaarden nog relatief weinig voor.**

Waar mogelijk wordt de beschrijving van de tools aangevuld met cijfers over de daadwerkelijke beschikbaarheid en het gebruik ervan. Waar dit niet mogelijk is wordt een schets gegeven van good practices en voorbeelden en inzichten uit de wetenschappelijke literatuur. Ook is aandacht besteed aan de internationale context; voorbeelden met betrekking tot de tools in tijd, geld en diensten in de omliggende landen zijn in de bijlage 4 opgenomen.

Van belang om op te merken is dat in dit hoofdstuk een brede invalshoek wordt gehanteerd. Het gaat om de toerusting bij het combineren van werken, zorgen en leren in verschillende levensfasen. In dit kader spreekt men in de internationale literatuur wel **over 'work-family' en 'work-life policies'**<sup>165</sup>. In Nederland bestaat geen eenduidige term; verschillende aanduidingen worden gehanteerd die bovendien in de loop van de tijd veranderen. Zo werd **een aantal jaar geleden vooral de term 'het nieuwe werken'** veel gebruikt, inmiddels spreekt men meer in zijn algemeenheid over flexibiliteit en zijn de termen duurzame inzetbaarheid en mantelzorgvriendelijk beleid in zwang geraakt.

<sup>164</sup> Wel bieden arbeidsorganisaties allerlei cursussen, training en coachingstrajecten aan voor het verbeteren van de werk-privé balans en investeren organisaties in diensten die de gezondheid, vitaliteit en het welzijn bevorderen en ontwikkeltrajecten ondersteunen.

<sup>165</sup> Aanhangers van de tweede term benadrukken dat niet alleen mensen met kinderen behoefte aan ondersteuning hebben, maar ook mensen zonder kinderen.

Paragraaf 5.2 beschrijft de tijdsarrangementen en financiële ondersteuning door de **overheid, gaat vervolgens in op de 'tijd-geld' afspraken in cao's en staat stil bij de wijze** waarop arbeidsorganisaties het combineren van rollen en taken faciliteren. Paragraaf 5.3 biedt een beschrijving van de diensten. Daarbij wordt vooral ingegaan op de kenmerken en de ontwikkeling van de markt voor persoonlijke dienstverlening. Tot slot volgt in paragraaf 5.4 een slotbeschouwing.

## 5.2 Tijdsarrangementen en financiële ondersteuning

### 5.2.1 Facilitering door de overheid: tijd en geld

De overheid biedt een breed scala aan tools en faciliteert op uiteenlopende wijze het combineren van rollen en taken. Het doel van deze paragraaf is zicht te krijgen op de wijze waarop de overheid de toerusting en facilitering vorm geeft. Daarbij is de volgende onderverdeling gehanteerd:

- Tijdsbeleid; slimmer organiseren van tijd.
- Fiscale faciliteiten.
- Verlofregelingen, wettelijk kader, gebruik en effectiviteit.
- Flexibel werken, wettelijk kader en gebruik.

#### 5.2.1.1 Overheidsinitiatieven: slimmer organiseren van tijd

Onder de noemer tijdsbeleid heeft de landelijke overheid met provincies en gemeenten in de afgelopen jaren initiatieven rondom **'nieuwe tijden van de samenleving'** ontwikkeld. Denk aan de Stimuleringsmaatregel Dagindeling (1999-2004), waarmee circa 140 lokale experimenten werden gefinancierd, gevolgd door circa 180 lokale experimenten in het kader van het Dagindeling project onder ESF-3 (2002-2007). Maatschappelijke organisaties, bedrijven en lokale overheden werkten daarbij samen aan zeven **thema's: werk op maat, zorg op maat, diensten op maat, tijd op maat, ruimte op maat, dagarrangementen en maatwerk landelijk gebied**<sup>166</sup>. De overheid ondersteunde diverse Taskforces die ieder vanuit hun specifieke invalshoek het onderwerp (flexibele) tijden van de samenleving aankaartten.

Centraal in het beleid staat het stimuleren van ruimere openingstijden van publieke instellingen en bedrijven en het bevorderen van plaatsonafhankelijke (digitale) en persoonlijke dienstverlening. De Winkeltijdenwet geeft gemeenten bevoegdheden tot het zelf regelen van de openingstijden. Winkels mogen doordeweeks en op zaterdag tussen 6.00 uur en 22.00 uur open zijn. Gemeenten bepalen zelf op welke zon- en feestdagen winkels open mogen zijn<sup>167</sup>. Voor het slimmer organiseren van tijden biedt de (gebruiksvriendelijke) digitale dienstverlening mogelijkheden; in 2017 moeten allerlei zaken die burgers met de overheid doen digitaal kunnen afhandelen<sup>168</sup>. Dit betekent dat werkenden niet meer overdags naar een gemeenteloket hoeven, **maar 's avonds vanaf** de bank bepaalde zaken kunnen regelen (bijvoorbeeld aangifte van geboorte, huwelijk of overlijden).

<sup>166</sup> Presentatie Ecorys tijdens de vergadering van de SER Ad-hoc commissie WLT van 28 oktober 2015. De volgende mogelijkheid om subsidieaanvragen in te dienen is de tweede helft van 2016 (gesprek met Agentschap SZW op 22.3.2016). [www.agentschapszw.nl/subsidies/duurzame-inzetbaarheid-esf-2014-2020](http://www.agentschapszw.nl/subsidies/duurzame-inzetbaarheid-esf-2014-2020)

<sup>167</sup> In 2015 waren nog slechts in één op de vijf gemeenten in Nederland de winkels op zondag gesloten. Vijf jaar geleden was dat het dubbele. Onderzoek van openingstijden.nl en BNR, zie: [http://www.retailnews.nl/nieuws/wfgL\\_RMOR06uyKZDwTZ1kw-0/steeds-meer-gemeenten-kiezen-voor-zondagsopening.html](http://www.retailnews.nl/nieuws/wfgL_RMOR06uyKZDwTZ1kw-0/steeds-meer-gemeenten-kiezen-voor-zondagsopening.html)

<sup>168</sup> TK (2015-2016) 26 643, nr. 31.

Ook op lokaal niveau zijn er initiatieven gaande die beogen de tijd anders te organiseren. Belangrijk onderdeel daarvan is het streven naar de sluitende dagarrangementen voor schoolgaande kinderen. Ook bij de ondersteuning van mantelzorg speelt een andere indeling van de tijd een rol (zie kader De Gideonsbende).

---

#### De Gideonsbende – De ondersteuning van mantelzorg binnen de gemeente Amsterdam

De Gideonsbende is een actiegroep binnen de gemeente Amsterdam opgericht door werknemers die mantelzorgtaken verrichten. Zij proberen de organisatie van binnenuit zorgvriendelijker te maken door aandacht te vragen voor zorgtaken en zorg bespreekbaar te maken. Een van de successen die ze hebben behaald, is het mogelijk maken om verlofdagen uit te wisselen. Een medewerker die verlofdagen over heeft kan er een paar schenken aan een collega die ze hard nodig heeft. En dit geldt voor iedereen die werkt bij de gemeente, van hoge ambtenaar tot medewerker van de plantsoendienst. En zo zijn er nog meer **initiatieven om de zorg voor anderen te vergemakkelijken voor collega's. Deze acties dragen bij aan een verbetering van de combinatie van arbeid en zorg voor de werkende mantelzorger.**

Bron: [www.werkenmantelzorg.nl](http://www.werkenmantelzorg.nl)

---

#### 5.2.1.2 Fiscale faciliteiten

De overheid biedt verschillende vormen van financiële ondersteuning aan huishoudens, bijvoorbeeld om in de kosten van de opvoeding en opvang van kinderen tegemoet te komen. In mindere mate worden er fiscale faciliteiten geboden om mantelzorg en het leven lang leren te bevorderen. Het onderstaande biedt slechts een globale schets van de fiscale faciliteiten die er op dit moment zijn.

Met betrekking tot mantelzorg bestaat er een regeling voor de aftrek van specifieke zorgkosten (onder bepaalde voorwaarden en boven een drempelbedrag) in het geval dat de mantelzorger zorg verleent aan inwonende ouders, broers of zussen die afhankelijk zijn van de zorg van de mantelzorger. Ook kunnen mantelzorgers die in het weekend of in de vakantie mensen van 21 jaar of ouder met een ernstig handicap verzorgen de kosten van het tijdelijk verblijf thuis van hun belasting aftrekken. Voor mantelzorgers van zorgbehoefte die niet zonder persoonlijke begeleiding met het openbaar vervoer kunnen reizen, kan een gratis OV-begeleiderskaart worden aangevraagd. Sommige gemeenten vergoeden reiskosten van mantelzorgers die een bijstandsuitkering hebben<sup>169</sup>.

Tot 2015 bestond er een mantelzorgcompliment; een vergoeding van de overheid ter hoogte van 200 euro in 2014. Als gevolg van de inwerkingtreding van de Wmo zijn vanaf 2015 gemeenten verantwoordelijk voor de waardering van mantelzorgers. Deze waardering kan bijvoorbeeld bestaan uit een financiële tegemoetkoming of het aanbieden van groepsactiviteiten voor mantelzorgers. Dit verschilt per gemeente. Uit een onderzoek van Radar in opdracht van VNG blijkt dat in 2015 44 procent van de gemeenten geldbedragen aan mantelzorgers aanbieden, 11 procent een kortingspas en 8,3 procent tegemoetkomingen (bijvoorbeeld via reiskostenvergoeding of sommige gemeenten verstrekken een parkeervergunning aan mantelzorgers zodat ze in de buurt van degene voor wie ze zorgen kunnen parkeren)<sup>170</sup>.

---

<sup>169</sup> Zie: website mezzo voor overzicht van financiële vergoedingen. Zie: <https://www.mezzo.nl/>

<sup>170</sup> Zie: <https://www.mezzo.nl/pagina/voor-mantelzorgers/thema-s/geldzaken/mantelzorgcompliment>  
 Zie: <http://www.stemvandemantelzorger.nl/mantelzorgcompliment>  
 Zie: [vng.nl/publicatie/2015/handreiking-mantelzorgwaardering](http://vng.nl/publicatie/2015/handreiking-mantelzorgwaardering) p.5

De aftrekpost gericht op het ondersteunen van het levenslang leren, wordt met het Belasting pakket van 2017 afgeschaft. Met ingang van 1 januari 2017 kunnen de studiekosten en scholingsuitgaven voor een opleiding gericht op iemands (toekomstig) beroep (en zonder studiefinanciering) niet langer onder bepaalde voorwaarden en boven een drempel van 250 euro worden afgetrokken.

Fiscale ondersteuning is er wel voor huishoudens met kinderen<sup>171</sup>. Huishoudens met een kind onder de 12 jaar waarin beide partners werken hebben recht op de inkomensafhankelijke combinatiekorting. Dit belastingvoordeel bedraagt in 2016 maximaal 2769 euro. Daarnaast zijn er verschillende tegemoetkomingen en/of toeslagen voor huishoudens met kinderen, ouders ontvangen bijvoorbeeld afhankelijk van hun inkomen, leefsituatie en aantal kinderen een tegemoetkoming in de kosten voor kinderopvang.

### 5.2.1.3 Verlofregelingen

De Wet arbeid en zorg (Wazo) is de belangrijkste wet waarin verlofvormen zijn geregeld. De Wazo geeft werknemers tijd voor zorg in de vorm van verlof, al dan niet met behoud van loon. De Wazo is op 1 december 2001 in werking getreden<sup>172</sup> en sindsdien een aantal keren gewijzigd. De meest recente wijziging betreft de invoering van de Wet modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden, door de Eerste Kamer aangenomen op 16 december 2014<sup>173</sup>. Volgens de Memorie van toelichting bestaat de kern van de wet uit het wegnemen van belemmeringen in de Wazo en de Wet aanpassing arbeidsduur (Waa) zodat de daarin opgenomen voorzieningen flexibeler kunnen worden gebruikt<sup>174</sup>. Met andere woorden de Moderniseringswet flexibiliseert een aantal verloven uit de Wazo.

De Wazo regelt het zwangerschaps- en bevallingsverlof, kraamverlof, adoptieverlof en het ouderschapsverlof. Daarnaast regelt het verlofvormen die met name van belang zijn voor het verrichten van mantelzorg. Dit zijn het calamiteitenverlof, het kortdurend zorgverlof en het langdurend zorgverlof<sup>175</sup>.

Alvorens de verschillende regelingen kort te bespreken dient een aantal algemene opmerkingen te worden gemaakt. De eerste opmerking betreft de vormgeving van het wettelijk recht. De Wazo is een mengvorm van dwingend en driekwart dwingend recht. Deze wet bevat onderdelen die de wetgever zelf wilde regelen en onderdelen waarop het georganiseerde overleg tot eigen afwijkende regels kan komen. Onder dit georganiseerde overleg wordt op verschillende plaatsen in de wet niet alleen het cao-overleg van de sociale partners verstaan (driekwart dwingend recht), maar ook de werkgever in samenspraak met de ondernemingsraad of – bij het ontbreken van een ondernemingsraad – de werkgever en de personeelsvertegenwoordiging<sup>176</sup>. Wanneer afwijking van de wet mogelijk is in overeenstemming met de ondernemingsraad wordt dit ook wel tweederde dwingend recht genoemd<sup>177</sup>. De afwijkingsmogelijkheid impliceert

<sup>171</sup> De gegevens van deze paragraaf zijn ontleend aan de website van de Belastingdienst.

<sup>172</sup> Staatsblad (2001) nr. 567.

<sup>173</sup> Staatsblad (2014), nr. 565.

<sup>174</sup> TK (2010-2011) 32 855, nr. 3. Zie ook: Heeger-Hertter, S.E. & A. G. Veldman (2015) Het nieuwe werken in nieuwe wetgeving? Flexibilisering van verlof, werktijd en arbeidsplaats, *Arbeidsrecht* 28 (6/7), pp. 3-7.

<sup>175</sup> Zie over de Wazo verder bijvoorbeeld: Wolff, D.J.B. de (2002) *Wet arbeid en zorg: Actualiteiten Sociaal Recht*; Roozendaal, W.L. (2011) *Werk en privé. De strijd om tijd in het arbeidsovereenkomstenrecht*.

<sup>176</sup> Westerveld, M. (2002) Uw arbeid, onze zorg? De Wet Arbeid en zorg onder de loep, *Nemesis* 18 (2), pp. 29-32.

<sup>177</sup> Duk, R.A.A. et al. (2005) *CAO-recht in beweging*.

dat er minder kan worden geboden dan wettelijk geregeld. Bovendien is bij sommige onderdelen van de wet het verlofrecht of bepaalde bepalingen binnen het verlofrecht geclausuleerd, dat wil zeggen dat het verlof kan worden geweigerd als er sprake is van een zodanig zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang dat de belangen van de werknemer dienen te wijken.

Een tweede opmerking is dat de verlofregelingen verschillende doelen kunnen hebben. Enerzijds kan de regeling recht op tijd bieden (waarbij een garantie wordt geboden **op terugkeer naar de 'oude' baan**), anderzijds **recht op geld**, waarbij het inkomensverlies dat optreedt door tijdelijk minder of niet te werken, wordt beperkt of gecompenseerd. De betalingsvormen zijn daarbij verschillend; er wordt een uitkering verstrekt of het loon wordt (geheel of gedeeltelijk) doorbetaald.

Tabel 5.1 biedt op hoofdlijnen een overzicht van de verschillende verlofregelingen.

Tabel 5.1 Schematische weergave van de vormgeving van de wettelijke verlofregelingen

Regeling	Kring van rechthebbenden	Duur	Betaling	Geclausuleerd recht of geclausuleerde bepalingen	Bepalingen met afwijkings mogelijkheden
Zwangerschaps- en bevallingsverlof  Voor de zelfstandige: regeling Zelfstandig en Zwanger (ZEZ)	Moeders die werken in loondienst, als zzp-er of een uitkering ontvangen	16 weken, vanaf 6 tot 4 weken voor de dag van de uitgerekende bevallingsdatum Het zwangerschaps en bevallingsverlof moet samen minstens 16 weken zijn	100 procent betaald via zwangerschaps uitkering UWV		
Uitbreiding bevallingsverlof bij ziekenhuisopname (couveuseverlof)	Moeders	Maximaal 10 weken extra bevallingsverlof	100 procent betaald via zwangerschapsuitkering UWV		
Uitbreiding zwangerschapsverlof ivm meerling	Moeders	4 weken extra zwangerschapsverlof	100 procent betaald via zwangerschapsuitkering UWV		
Overdracht bevallingsverlof	Partner wanneer moeder is overleden	10 weken na bevalling of 10 weken nadat kind uit ziekenhuis komt	100 procent betaald via zwangerschapsuitkering UWV		
Kraamverlof	Partner van moeder	2 dagen	100 procent betaald		Duurbepaling en betaling
Partnerverlof	Partner van moeder	3 dagen	Onbetaald		
Adoptieverlof of pleegzorgverlof	Iedereen die een kind adopteert of een pleegkind opneemt en werkt in loondienst	Maximaal 4 weken	100 procent betaald via adoptieuitkering of pleegzorguitkering UWV	Spreiding van opname verlof over een periode van 26 weken	
Ouderschapsverlof	Beide ouders van kinderen tot 8 jaar	26 maal het aantal uur dat de moeder of vader werkt	Onbetaald		
Calamiteitenverlof	Alle werknemers	Paar uur tot paar dagen	100 procent betaald		Loondoorbetaling
Kortdurend zorgverlof	Alle werknemers	Maximaal 2 weken	70 procent betaald	Recht op verlof	Alle bepalingen
Langdurend zorgverlof	Alle werknemers	Maximaal 6 weken	Onbetaald	Recht op verlof	Alle bepalingen

Eigen bewerking op basis van Women Inc Overzicht Verlofregelingen

In het onderstaande volgt per verlofvorm een korte toelichting op de kring van rechthebbenden, de duur en de betaling van het verlof.

Het *zwangerschaps- en bevallingsverlof* duurt in totaal 16 weken en omvat een verlofperiode voor en na de bevalling onder toekenning van een inkomenscompensatie<sup>178</sup>. Het zwangerschapsverlof en daarmee ook de uitkering kunnen op zijn vroegst zes weken en op zijn laatst vier weken voor de vermoedelijke datum van de bevalling ingaan. Bevallingsverlof is minstens 10 weken vanaf de dag na de bevalling. Sinds 1 januari 2015 kunnen moeders de laatste periode van het bevallingsverlof in delen opnemen<sup>179</sup>. De hoogte van de uitkering tijdens het bevallingsverlof is 100 procent van het gebruikelijke loon met een maximum gelijk aan het maximumdagloon in de WW en Wet Wia (voor is dat **2016 € 202,17** per dag).

Nieuw in de Wazo is de mogelijkheid van een overgang van resterende bevallingsverlof in geval de moeder overlijdt tijdens het verlof. Overgang van het bevallingsverlof is alleen mogelijk naar de juridische ouder van het kind. Met de Wet modernisering verlof en arbeidstijden zijn ook regelingen geboden voor specifieke arbeid-en-zorgknelpunten, zoals ingeval van couveusekinderen, meerlingen of doktersbezoek voor onder meer ivf-behandeling (zie hiervoor ook het schema).

Bij het zogeheten couveuseverlof kan (als het ziekenhuisverblijf van het kind minstens zeven dagen duurt) het bevallingsverlof maximaal 10 weken langer duren. De verlenging betreft dan de periode dat de baby in het ziekenhuis moet blijven, geteld vanaf de achtste opnamedag, tot een maximum van 10 weken. Werknemers die zwanger zijn van een *meerling* hebben recht op 4 weken extra zwangerschapsverlof.

Met betrekking tot het doktersbezoek voor onder meer een *ivf-behandeling* is bepaald dat werknemers recht hebben op kort verzuimverlof (zie hieronder calamiteitenverlof) bij spoedeisend, onvoorzien of redelijkerwijs niet buiten werktijd om te plannen arts- of ziekenhuisbezoek. Op grond van de Wazo bestaat er recht op calamiteiten- en ander kort verzuimverlof als de arbeid niet kan worden verricht wegens zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden. Tot 1 januari 2015 vermeldde de Wazo slechts dat daaronder in ieder geval werden begrepen de bevalling van de echtgenote of partner en het overlijden van naaste familieleden. Per 1 januari 2015 is daaraan toegevoegd dat onder zeer persoonlijke omstandigheden in ieder geval ook dient te worden verstaan **"spoedeisend, onvoorzien of redelijkerwijze niet buiten werktijd om te plannen arts- of ziekenhuisbezoek door de werknemer of noodzakelijke begeleiding daarbij van de personen, bedoeld in artikel 5:1 (dat wil zeggen eerstegraads familieleden en partner)**<sup>180</sup>.

De duur van het *kraamverlof* bedraagt twee dagen en dient ook binnen vier weken na de geboorte van het kind te worden opgenomen. De hoogte van de betaling is gelijk aan het loon. Het betreft een loondoorbetalingsverplichting voor de werkgever. Wel is er

---

<sup>178</sup> Naast het recht op tijd en inkomen, geldt er ook een arbeidsverbod van tien weken. Dit is opgenomen in de Arbeidstijdenwet. Vanaf vier weken voor de vermoedelijke datum van bevalling tot zes weken na de bevalling mag de vrouwelijke werknemer geen arbeid verrichten.

<sup>179</sup> Dit gaat om het bevallingsverlof dat overblijft vanaf 6 weken na de datum van de bevalling. Dit deel van het verlof kan gespreid opgenomen worden over een periode van maximaal 30 weken.

<sup>180</sup> Aangezien toch enige onduidelijkheid over het verlof voor vruchtbaarheidsbehandelingen bestond heeft tijdens het Algemeen overleg Arbeidsongeschiktheid en ziekteverzuim d.d. 28 mei 2015 het lid Van Weyenberg gevraagd naar de mogelijkheden voor verlof wegens vruchtbaarheidsbehandelingen. In het antwoord van de minister hierop wordt gewezen op de passage in de Memorie van toelichting bij de Wet modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden waarin is aangegeven dat deze verduidelijking van het toepassingsbereik van het kort verzuimverlof mede nodig werd geacht vanwege de vragen die er waren over de toepasbaarheid van het kort verzuimverlof bij vruchtbaarheidsbehandelingen. Mede vanwege deze passage in de Memorie van toelichting is volgens de minister nu duidelijk dat de werknemer recht heeft op kort verzuimverlof in verband met het ondergaan van een vruchtbaarheidsbehandeling. Zie TK (2014-2015) 25 883, nr. 258.

sprake van driekwart dwingend recht; van het recht op verlof, de betaling en de duur mag worden afgeweken bij cao of bij een besluit van de ondernemingsraad (or) danwel de personeelsvertegenwoordiging (pvt)<sup>181</sup>.

Naast dit kraamverlof van twee dagen geldt er, sinds 1 januari 2015, voor partners een onvoorwaardelijk recht (*partnerverlof*) om drie dagen ouderschapsverlof op te nemen rond de geboorte van het kind. Dit zogenoemde partnerverlof dient binnen vier weken na de geboorte van het kind te worden opgenomen<sup>182</sup>. Wanneer gebruik wordt gemaakt van partnerverlof, worden deze dagen ingehouden op het ouderschapsverlof. Dit verlof is onbetaald.

Het *adoptie of pleegzorgverlof* is bedoeld voor personen die een kind adopteren of pleegkind in het gezin opnemen. Dit verlof heeft tot doel de hechting tussen kind en gezin te ondersteunen. Binding met het kind vormt derhalve de grondslag voor het verlof. De duur van de uitkering bedraagt ten hoogste vier weken. Het tijdvak waarin het verlof mag worden opgenomen is verlengd van 18 naar 26 weken. Evenals bij het flexibele bevallingsverlof, hoeven de vier weken adoptie of pleegzorgverlof niet langer aaneensluitend te worden opgenomen, maar mogen ze worden gespreid (behoudens zwaarwegende bedrijfsbelangen). De hoogte van de uitkering is gelijk aan de zwangerschaps- en bevallingsuitkering, dus 100 procent van het dagloon (tot het maximumdagloon in de WW, Wet Wia).

Met het *ouderschapsverlof* kan verlof worden opgenomen voor de zorg van een kind jonger dan acht jaar. Het aantal uren verlof waarop de werknemer ten hoogste recht heeft bedraagt zesentwintig maal de arbeidsduur per week. Het is een individueel en niet-overdraagbaar recht. Met de invoering van de Wet Modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden zijn de opnamemogelijkheden van het verlof verder geflexibiliseerd. De werknemer mag zelf bepalen hoe en wanneer het verlof wordt opgenomen, mits daarbij geen zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen van de werkgever in het geding zijn. Het ouderschapsverlof is onbetaald. Wel kunnen er in de collectieve arbeidsvoorwaardenregelingen zijn opgenomen voor betaald verlof.

Het recht op *calamiteitenverlof* bestaat voor kortdurende, bijzondere situaties waarin de werknemer zijn arbeid niet kan verrichten. Het calamiteitenverlof is bedoeld als oplossing voor onvoorziene omstandigheden; situaties die geen uitstel dulden. Daarbij valt te denken aan de bevalling, een ziek kind of een plotseling sterfgeval in de familie. Het verlof is echter niet alleen gericht op zorg, ook in het geval van een gesprongen waterleiding of een lekkend dak kan dit verlof worden opgenomen. De kring van rechthebbenden omvat alle werknemers. Objectieve toegangsvoorwaarden ontbreken, behalve dan dat er sprake dient te zijn van een noodsituatie. De duur van het calamiteitenverlof omvat een beperkte tijd, van een paar uur tot hooguit enkele dagen. Het gaat om de tijd die nodig is om noodmaatregelen te treffen. De wet heeft het over **een 'naar billijkheid te berekenen periode'**. Er geldt ook hier een loondoorbetalingsverplichting voor de werkgever. In de cao of in een besluit van de or (of bij het ontbreken van de or de pvt) mogen echter afwijkende afspraken worden gemaakt over deze loondoorbetaling (driekwart dwingend recht).

Bij het *zorgverlof* kan een onderscheid worden gemaakt tussen een kortdurende variant van maximaal twee weken en een langdurend zorgverlof van maximaal zes weken per

<sup>181</sup> Er ligt een wetsvoorstel dat door de ministerraad is aanvaard en dat er voor moet zorgen dat de duur van het kraamverlof vijf dagen wordt, zie: Min. SZW persbericht 9-09-2016 Langer kraamverlof voor partners.

<sup>182</sup> <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/kraamverlof-en-partnerverlof/vraag-en-antwoord/regels-kraamverlof-en-partnerverlof>



12 maanden<sup>183</sup>. De werknemer behoudt gedurende het kortdurend zorgverlof 70 procent van het loon, mits dit niet hoger is dan het maximumdagloon en niet lager dan het minimum(jeugd)loon.<sup>184</sup> Het langdurend zorgverlof is onbetaald.

De personenkring van het kort- en langdurend zorgverlof is met de nieuwe wet Modernisering regeling voor verlof en arbeidsduur uitgebreid. Naast familieleden in de eerste graad kan nu ook zorgverlof worden opgenomen voor familieleden in de tweede graad (broer of zus, grootouders en kleinkinderen), andere huisgenoten dan kinderen of partner (inwonende tante) en anderen met wie de werknemer een sociale relatie heeft (vriend, vriendin, buurman, buurvrouw). De regering achtte dit nodig omdat vanwege toegenomen mobiliteit en de stijgende arbeidsparticipatie van vrouwen een groeiende groep niet de beschikking heeft over directe familieleden of huisgenoten op wie een beroep kan worden gedaan voor de noodzakelijke verzorging<sup>185</sup>.

Ook is opname van langdurend zorgverlof niet langer alleen mogelijk voor personen die levensbedreigend ziek zijn. Het verlof kan ook worden opgenomen voor personen die zorgbehoefstig zijn en waarvoor de zorg door de werknemer noodzakelijk is.

#### *Bescherming socialezekerheidsaanspraken gedurende verlofperiode*

Het opnemen van onbetaald voltijds verlof kan gevolgen hebben voor onder andere het recht op een uitkering en de hoogte van een uitkering. Het recht op een uitkering zou door een periode van onbetaald verlof verloren kunnen gaan of beperkt worden en de hoogte van de uitkering zou kunnen dalen. In 1998 is de Wet onbetaald verlof en sociale zekerheid aangenomen die tot doel heeft belemmeringen bij het opnemen van verlof op het gebied van sociale zekerheid weg te nemen. Zo wordt bijvoorbeeld bij de Werkloosheidswet de verlofperiode (tot een maximum van 18 maanden) bij de vaststelling van het arbeidsurenverlies, de referte-eis en het dagloon buiten beschouwing gelaten. **De verlofperiode wordt 'weggedacht' of 'eruit geknipt'**<sup>186</sup>. Zo is bij de berekening van de wekeneis dus sprake van een verlenging van de referteperiode met de weken waarin verlof is opgenomen. Bij de berekening van de jarenis wordt echter gekozen voor gelijkstelling. Dit naar analogie van het verzorgingsforfait in de WW.

De Wet onbetaald verlof en sociale zekerheid zorgt er tevens voor dat het opnemen van onbetaald verlof geen gevolgen zal hebben voor de aanspraken op de Ziektewet en de Wet WIA. Wordt men echter ziek tijdens het onbetaalde verlof, dan zal dit wel consequenties hebben. Dit hangt samen met het feit dat de werknemer tijdens het onbetaalde verlof niet verzekerd is op grond van de Ziektewet en de Wet WIA (dit in tegenstelling tot de Werkloosheidswet). Hierdoor vindt bij ziekte tijdens verlof geen opvang van inkomensderving plaats; zolang het onbetaalde verlof duurt, kan nog geen sprake zijn van een aanspraak op een uitkering ingevolge de Ziektewet. Die aanspraak en de daarmee de (gedeeltelijke) loondoorbetaling door de werkgever treedt pas in als het verlof is afgelopen.

<sup>183</sup> Bij kortdurend zorgverlof heeft de werknemer recht op maximaal 2 maal het aantal uren dat hij/zij per week werkt. Dit geldt voor een periode van 12 maanden. Bij langdurend zorgverlof heeft de werknemer recht op maximaal 6 maal het aantal uren dat hij/zij per week werkt. Ook dit geldt voor een periode van 12 maanden.

<sup>184</sup> Daarmee is de inkomensbescherming geregeld analoog aan de loondoorbetalingsregeling bij ziekte. De loondoorbetalingsverplichting is gecombineerd met een tegemoetkoming in de kosten van werkgevers.

<sup>185</sup> TK (2013-2014) 32 855, nr. 17.

<sup>186</sup> Asscher-Vonk, I.P. (2001) De sociaal(verzekerings)rechtelijke positie van de verlofganger en de loopbaanonderbreker: puzzels en gaten, *SMA* 56 (7/8), pp. 376-382; Driouchi, F. (2004) *Inkomensbescherming bij zorgverantwoordelijkheid. Sociale zekerheid van een zorgende werknemer tijdens transitie van arbeid naar zorg.*

### Gebruik verlofregelingen

De behoefte aan en het gebruik van verlofregelingen is in Nederland vooral onderzocht door het SCP. In dit onderzoek zijn verlofregelingen betrokken voor kortdurende zorgsituaties, langdurige zorgsituaties en ouderschapsverlof. Voor inzicht in het gebruik van verlofregelingen (ouderschapsverlof en zorgverlof) is dan ook gebruik gemaakt van de Emancipatiemonitor 2014 van het SCP, aangevuld met de cijfers uit CBS Statline. De meest recente cijfers voor ouderschapsverlof die betrekking hebben op 2015 kunnen nog niet worden gebruikt voor een update van de gebruikscijfers. Er is namelijk in de cijfers van 2015 geen berekening van rechthebbenden gemaakt, de cijfers hebben betrekking op werkenden die kinderen hebben tot 8 jaar. Daar zitten dus ook mensen in die hun recht op verlof al opgebruikt hebben. De cijfers bieden wel inzicht in de behoefte aan ouderschapsverlof.

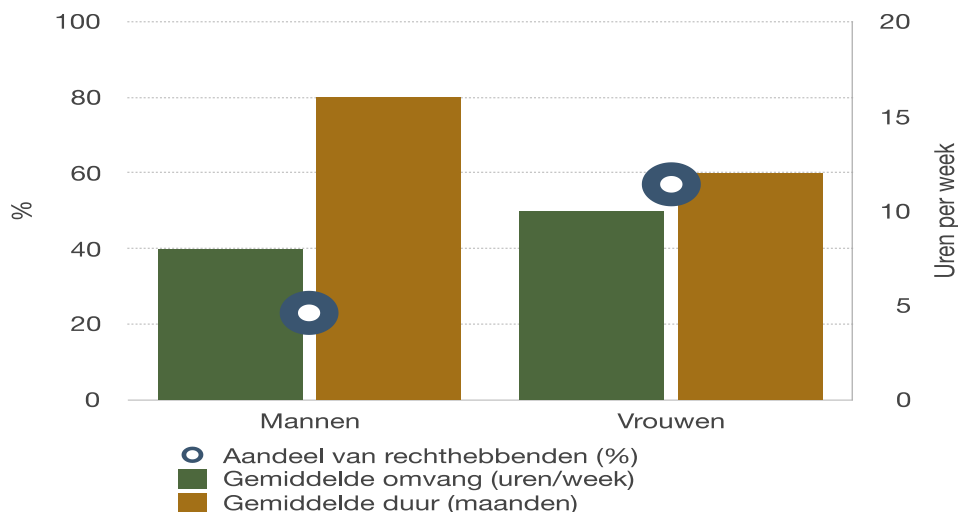
### Ouderschapsverlof

In 2013 hadden in totaal 124.000 vrouwen en 124.000 mannen recht op ouderschapsverlof. Van deze groep maakt een deel gebruik van ouderschapsverlof.

Figuur 5.1 laat zien dat moeders vaker dan vaders ouderschapsverlof opnemen: 23 procent van de rechthebbende vaders doet dit tegenover 57 procent van de rechthebbende moeders (zie de linker as).

Ook de duur van het opgenomen verlof loopt uiteen (zie hiervoor de rechter as). Mannen nemen gemiddeld acht uur per week op over een periode van 16 maanden. Bij vrouwen is dit gemiddeld 10 uren per week over een periode van 12 maanden.

Figuur 5.1 Gebruik ouderschapsverlof



Bron: SCP (2014) *Emancipatiemonitor 2014*, p. 97; CBS Statline

Trendcijfers laten zien dat bij vrouwen het gebruik stabiel toeneemt<sup>187</sup>. In 2009 was het gebruik van ouderschapsverlof onder vrouwen 41 procent, in 2011 49 procent en 2013 57 procent. Bij mannen neemt het gebruik aanvankelijk toe, maar tussen 2011 en 2013 is er sprake van een lichte daling.

### Discrepancie tussen gebruik en behoefte aan ouderschapsverlof

Met het oog op de vraag in hoeverre er belemmeringen zijn voor het gebruik van ouderschapsverlof is inzicht in de redenen voor niet-gebruik en niet-behoefte relevant. Het is van belang te weten of de werknemers die behoefte hebben aan verlof ook feitelijk gebruik kunnen maken van het voor die situatie bestemde verlof en zo nee,

<sup>187</sup> SCP (2014) *Emancipatiemonitor 2014*, p. 97.

waarom niet. Relevant is ook waarom potentiële rechthebbenden geen behoefte hadden aan verlof. Het onderzoek daarnaar is enigszins gedateerd, wel bieden cijfers van het CBS enig inzicht.

Zo blijkt uit de CBS-cijfers dat van de werknemers met een kind onder de 8 jaar in 2015 ongeveer een kwart behoefte heeft aan ouderschapsverlof<sup>188</sup>. Ruim een derde hiervan neemt geen verlof op (110.000 mensen), een kleine twee derde (201.000) neemt het verlof wel op. Van de werknemers die geen ouderschapsverlof opnamen, maar daaraan wel behoefte hadden, zei 32 procent dat ze het verlof niet gebruikten omdat de vergoeding te laag was. 27 procent nam het verlof niet op omdat het ongunstig zou zijn voor de carrière en 11 procent is niet bekend met de regeling.

Uit eerder onderzoek blijkt dat de ouders die geen behoefte hadden aan ouderschapsverlof als belangrijkste redenen opgaven dat er voldoende kinderopvang aanwezig was, dat de partner niet (meer) werkte en dat de werknemer in deeltijd werkte of was gaan werken. Met andere woorden: in de mogelijkheid om voor het kind te zorgen was op een andere manier al voorzien<sup>189</sup>. Hoewel dit niet geheel duidelijk uit de cijfers naar voren komt is het zeer aannemelijk dat er een samenhang bestaat tussen verlof en kinderopvang: ouderschapsverlof en kinderopvang substitueren elkaar tot op zekere hoogte. Een deel van de ouders die geen behoefte hebben aan ouderschapsverlof, kan als reden hebben dat er voldoende kinderopvang beschikbaar is. Omgekeerd zal bij fulltime ouderschapsverlof (of op elkaar aansluitend parttime ouderschapsverlof van beide ouders) geen gebruik hoeven te worden gemaakt van kinderopvang.

Wordt gekeken naar de ontwikkeling van de indicator behoefte/niet-gebruik (dat wil zeggen het aantal werknemers dat behoefte heeft aan verlof, maar dit (nog) niet gebruikt op het totaal aantal werknemers met behoefte aan verlof) dan blijkt dat deze vanaf 2005 is gedaald. Voor ouderschapsverlof was dit percentage in 2005 54 procent, in 2015 35 procent. Dit duidt erop dat de discrepantie tussen behoefte en gebruik in de loop van de tijd kleiner is geworden.

#### *Langdurend zorgverlof*

In 2013 zorgden 443 duizend werknemers langdurig<sup>190</sup> voor ernstig zieke familieleden of vrienden: 245.000 vrouwen en 198.000 mannen. Bijna een op de zes van hen nam hiervoor verlof op. Figuur 5.2 laat zien van welk type verlof gebruik is gemaakt. Dit zijn vooral adv/vakantieverlof (7 procent van de mannen en 4 procent van de vrouwen) en kortdurend verlof (5 procent van de mannen en 7 procent van de vrouwen), waarbij het salaris (gedeeltelijk) wordt doorbetaald<sup>191</sup>. In de figuur is vakantieverlof buiten beschouwing gelaten, omdat dit geen verlofregeling is. Het voor de zorgtaken bestemde, maar onbetaalde, langdurige zorgverlof werd daarentegen nauwelijks opgenomen (een kleine 2 procent)<sup>192</sup>.

<sup>188</sup> Aantal werknemers van 15 tot 65 jaar met betaald werk voor 12 uur of meer per week en één of meer kinderen van 0 tot 8 jaar in het huishouden. Zie CBS StatLine, Maatwerklabel geraadpleegd op 3 oktober 2016.

<sup>189</sup> Keuzenkamp, S. en H. van Luijn in SCP (2004) *Werkt verlof? Het gebruik van regelingen voor verlof en aanpassing van de arbeidsduur*.

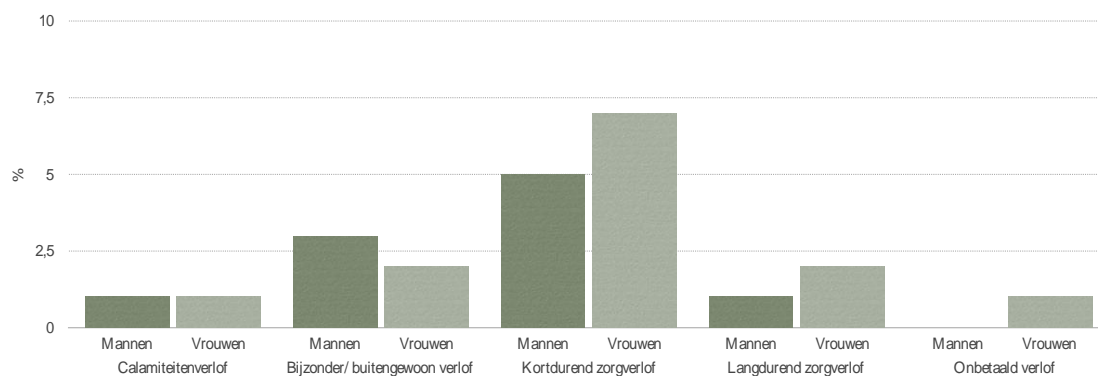
<sup>190</sup> Bij langdurende zorgsituatie gaat het om regelmatige of langdurige zorg voor ernstige zieke of hulpbehoevende familieleden die langer dan twee weken heeft geduurd. Het gaat bijvoorbeeld om de zorg voor de partner, een kind of een ouder. De cijfers dateren van voor de uitbreiding van het verlof tot anderen dan 1<sup>e</sup> graads familieleden en tot zorgbehoeftegen.

<sup>191</sup> SCP (2014) *Emancipatiemonitor 2014*, p. 97.

<sup>192</sup> Het gebruik verschilt niet veel van de voorgaande jaren: In 2009 nam slechts 1 procent van de werknemers (met een baan van twaalf uur of meer per week) verlof op, zie: Meester E. de en S. Keuzenkamp in SCP (2011) *Verlof vragen. De behoefte aan en het gebruik van verlofregelingen*, p. 27.

Opvallend is bovendien dat ruim een op de zes van de langdurende zorgende werknemers geen verlof heeft opgenomen, maar daar wel behoefte aan had. Belangrijkste redenen voor deze groep om geen verlof op te nemen waren: het werk liet het niet toe (38 procent) en het was financieel niet haalbaar (14 procent). Voor 8 procent gold dat zij niet bekend waren met de regeling voor langdurend zorgverlof. Bijna twee derde had geen behoefte aan verlof<sup>193</sup>.

Figuur 5.2 Mate waarin werknemers met een langdurige zorgsituatie en die gezorgd hebben verlof opnemen, 2013



Bron: Emancipatiemonitor 2014 (pp. 98), CBS Statline

Ook uit eerder onderzoek blijkt dat het aanvragen van verlof een weinig toegepaste strategie is om arbeid en langdurende mantelzorg te kunnen combineren. Liever probeert men individuele afspraken te maken met de werkgever, of privétijd voor de zorg vrij te maken door bijvoorbeeld huishoudelijke taken aan andere gezinsleden over te dragen. Een andere reden voor het geringe gebruik kan het wettelijke onbetaalde karakter zijn. Ook in cao's worden maar relatief weinig afspraken gemaakt over loondoorbetaling bij langdurig zorgverlof<sup>194</sup>.

Uit het recente kwalitatieve onderzoek naar werk en mantel(zorg) komt naar voren dat onbekendheid met de regeling en de organisatiecultuur een rol spelen. De meeste deelnemers hebben weinig kennis van de regelingen die er zijn voor mantelzorgers. Ze weten soms wel dat er zorgverlof is, maar weten dan niet voor hoeveel uur en tegen welke voorwaarden dit geldt. Ook geeft een deel van de lager opgeleiden aan het ook vervelend te vinden om hier een beroep op te doen, omdat de werkgever dit als lastig ervaart en er niet altijd begrip voor heeft<sup>195</sup>.

#### *Kortdurend zorgverlof*

In absolute aantallen ging het in 2013 om 432.000 werknemers die kortdurend zorg verleenden aan zieke gezins- of familieleden: 232.000 vrouwen en 200.000 mannen. Bij kortdurende zorg in onverwachte situaties werd door 32 procent van de vrouwen en 38 procent van de mannen verlof opgenomen<sup>196</sup>. Mannen spreken daarbij vaker adv/vakantieverlof aan dan vrouwen: 17 procent tegenover 13 procent. Kortdurend zorgverlof wordt door beide seksen even vaak opgenomen (9 procent).

<sup>193</sup> CBS StatLine geraadpleegd op 04-10-2016. Zie ook: SCP (2014) *Emancipatiemonitor 2014*, p. 98.

<sup>194</sup> Meester E. de en S. Keuzenkamp in SCP (2011) *Verlof vragen. De behoefte aan en het gebruik van verlofregelingen*, p. 27.

<sup>195</sup> Schothorst, Y. (2014) *De combinatie werk, (mantel)zorg en ondersteuning. Een kwalitatief onderzoek uitgevoerd voor het Ministerie van SZW*.

<sup>196</sup> In 2013 gold een beperktere groep voor wie het wettelijk kortdurend zorgverlof mocht worden opgenomen: inwonende (pleeg- of adoptie)kinderen, partners of ouders.

### *Redenen voor gering gebruik*

Uit de cijfers over het gebruik van verlof valt in zijn algemeenheid te concluderen dat een aanzienlijk deel van de werkenden die formeel recht hebben op verlof, niet van deze mogelijkheid gebruik maken. Het niet-gebruik is hoger bij mannen dan bij vrouwen en hoger bij mantelzorg dan bij de zorg voor kinderen.

Verschillende verklaringen spelen hierbij een rol<sup>197</sup>. Zo bieden de geringe bekendheid met de regeling en werkgerelateerde factoren (zoals bedrijfs- organisatiecultuur, bedreiging voor continuïteit van het werk) mogelijke verklaringen. Met betrekking tot het eerste punt kan worden opgemerkt dat het ministerie van Sociale Zaken heeft vastgesteld dat het ondanks voorlichtingscampagnes lastig is om mensen te informeren over de nieuwe regelgeving rondom de modernisering van de verlofregelingen<sup>198</sup>. Bij de organisatiecultuur wijzen onderzoekers met name op de onbedoelde gevolgen van een organisatiecultuur waarin werknemers worden geacht om beschikbaar te zijn. Dan is er een grote barrière om (tijdelijk) minder te werken omdat dit het signaal af kan geven dat de werknemer niet ambitieus en/of beschikbaar is. De andere kant is dat binnen organisaties onderling afspraken worden gemaakt en maatwerk leidend is<sup>199</sup>.

Ook financiële afwegingen kunnen een rol spelen in het geringe gebruik. Enerzijds kunnen mensen met lage koopkracht zich verlof dat (deels) onbetaald is minder goed veroorloven<sup>200</sup>. Anderzijds hebben mensen met relatief veel middelen juist een minder grote prikkel om (deels) onbetaald verlof op te nemen (**hoge 'opportunity costs'**). Immers, zij lopen dan relatief veel loon mis. De ILO gebruikt dit als verklaring waarom mannen relatief weinig verlof opnemen<sup>201</sup>.

Tot slot kan het gebruik van verlof ook worden beïnvloed door de aanwezigheid of **wenselijkheid van andere 'tools' om te combineren, bijvoorbeeld de mate waarin deeltijdarbeid en flexibele arbeid een rol spelen of kinderopvang.**

#### 5.2.1.4 Aanpassingen arbeidsduur, arbeidstijd en arbeidsplaats

Naast de verschillende verlofregelingen kan flexibel werken ook een bijdrage aan de combinatie van verschillende rollen en taken leveren. Als een werknemer met bijvoorbeeld (mantel)zorgtaken zijn arbeidsduur kan verkorten, zijn arbeidstijd per dag of periode flexibel kan invullen en/of zijn arbeidsplaats zelf kan kiezen, dan vergroot dit zijn mogelijkheden om arbeid en (mantel)zorg te combineren.

Sinds 1 januari 2016 vormt de Wet flexibel werken (Wfw) het wettelijk kader. De Wfw vervangt de Waa. Deze nieuwe wet heeft tot doel flexibel werken te bevorderen door werknemers meer mogelijkheden te geven om thuis te werken en op voor hen gunstige tijden te werken. Naast aanpassing van de arbeidsduur (dat was al mogelijk via de Waa) regelt de nieuwe wet ook de aanpassing van de werktijden en de arbeidsplaats. Daarbij gaat het niet om een onvoorwaardelijk recht op thuiswerken. De nieuwe wet regelt het recht om het verzoek te doen om te mogen thuiswerken. Daarnaast kan de werkgever het verzoek om aanpassing van de arbeidsduur of de werktijden afwijzen indien er een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang is.

<sup>197</sup> Zie voor uitgebreide analyse SCP (2011) *Verlof vragen. De behoefte aan en het gebruik van verlofregelingen* en SCP (2004) *Werkt verlof? Het gebruik van regelingen voor verlof en aanpassing van de arbeidsduur*.

<sup>198</sup> TK (2015-2016) 25 883, nr. 264.

<sup>199</sup> AWWN (2013) *Ledenonderzoek Arbeid en zorg*.

<sup>200</sup> SCP (2004) *Werkt verlof? Het gebruik van regelingen voor verlof en aanpassing van de arbeidsduur*.

<sup>201</sup> ILO (2014) *Maternity and paternity at work: Law and practice across the world*. Het SCP vond echter geen ondersteuning voor de economische redenering dat werknemers met een grotere verdien capaciteit (hogere leeftijd, opleiding en uurloon) minder verlof opnemen dan werknemers met een kleinere verdien capaciteit. Integendeel, een grotere verdien capaciteit vergroot de kans op het gebruik van verlof.

Tevens is het wettelijk recht niet van toepassing op werknemers die onder de werking van een CAO vallen met inhoudelijke bepalingen over flexibel werken. Het driekwart dwingend recht is gehandhaafd om werkgevers en werknemers te stimuleren om in **Cao's** concrete afspraken op maat te maken over flexibel werken.

De al per 1 januari 2015 doorgevoerde wijzigingen in de Waa (via de Wet Modernisering verlofregelingen en arbeidsduur) zijn meegenomen in de Wfw. Zo zijn vooral de procedurele eisen voor een verzoek tot aanpassing van de arbeidsduur geflexibiliseerd. De eis dat de werknemer ten minste een jaar in dienst moet zijn van de werkgever is teruggebracht naar een half jaar. Ook hoeft in dat geval het verzoek niet vier maanden van tevoren te worden gedaan en hoeft geen jaar (was twee jaar) te worden gewacht voordat opnieuw een verzoek kan worden gedaan. Hiernaast mag de verzochte aanpassing ook tijdelijk zijn en wisselende perioden met al dan niet verschillende omvang beslaan. De wet is niet van toepassing op bedrijven met minder dan 10 werknemers. Deze bedrijven dienen wel een regeling te treffen over het recht van werknemers over de aanpassing van de arbeidsduur.

Het arbeidsaanbodpanel van het SCP<sup>202</sup> biedt inzicht in de arbeidsflexibiliteit van werknemers. Het aandeel werknemers dat weleens thuiswerkt, steeg in de periode 2004-2014 van 31 procent naar 38 procent. Overwerk en zich beter kunnen concentreren zijn voor werknemers de belangrijkste redenen om thuis te werken. Naast het aandeel werkenden dat thuiswerkt, is ook het aantal uren dat thuis gewerkt wordt gestegen, van zes en half uur in 2004 naar ruim acht uur in 2014.

Het aandeel mensen dat zelf de begin- of eindtijd van het werk mag bepalen, is over de afgelopen tien jaren langzaam gestegen en ligt nu iets boven de 40 procent. Daarnaast kan een kwart van de werknemers zelf de plek bepalen waar zij werken. Werknemers verschillen in de mate waarin ze mogelijkheden ervaren om flexibel te werken qua tijd en plaats. Hoogopgeleiden hebben de meeste mogelijkheden tot flexibel werken: maar liefst 57 procent van deze groep kan de eigen werktijd bepalen en 40 procent de plaats<sup>203</sup>.

### 5.2.2 Facilitering in **cao's**: tijd en geld

**In cao's worden diverse afspraken gemaakt over de toerusting en** facilitering van mensen die rollen en taken combineren. De afspraken lopen uiteen van bijvoorbeeld betaling bij verlof, ondersteuning bij het verrichten van mantelzorg of door ruimte te bieden voor scholing en training.

Om zicht te krijgen op deze afspraken zijn er drie bronnen geraadpleegd. De cao-databank van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, de cao-databank van de FNV en de cao-databank van de AWWN. Per bron zullen in het onderstaande de voornaamste bevindingen worden samengevat. Gestart wordt met de cao-onderzoeken van SZW omdat deze een inzicht bieden in de mate waarin afspraken over bepaalde onderwerpen worden gemaakt. Vervolgens wordt aan de hand van de databanken van de FNV en AWWN nader stilgestaan bij de invulling van de cao-afspraken.

---

<sup>202</sup> Het AAP (Arbidsaanbodpanel) betreft een langlopend panelonderzoek onder circa 4500 werkenden en niet werkenden in 2300 huishoudens. Het wordt sinds 1985 gehouden.

<sup>203</sup> SCP (2016) *Arbidsaanbod 2016*.

*Cao-onderzoek Ministerie Sociale Zaken en werkgelegenheid Arbeid en zorg*

Het ministerie van Sociale Zaken monitort al enkele jaren **de mate waarin in cao's** aandacht wordt besteed aan de combinatie van arbeid en (mantel)zorg, flexibele arbeidspatronen en duurzame inzetbaarheid. Het meest recente onderzoek betreft *Arbeid en zorg in 2015*<sup>204</sup>. Omdat er in dit onderzoek wordt gekeken naar veranderingen in **cao-afspraken naar aanleiding van de 'Wet modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden'**, is er allereerst een nulmeting verricht. Het peilmoment van deze nulmeting ligt net voor de inwerkingtreding van de belangrijkste onderdelen van deze wet, namelijk op 31 december 2014. Voor het onderzoek zijn de **99 grootste cao's** onderzocht die samen van toepassing zijn op 85 procent van de werknemers waarop een cao van toepassing is<sup>205</sup>.

Hier zullen we vooral de resultaten bespreken met betrekking tot ouderschapsverlof, kortdurend en langdurend zorgverlof. **Eind 2014 zijn in 40 cao's** afspraken gemaakt over *ouderschapsverlof*, van toepassing op 28 procent van de werknemers. De meeste afspraken zijn conform de wettelijke regelingen. In **19 cao's wordt op één of meer** punten van de wet afgeweken. Het gaat dan om (gedeeltelijk) doorbetaling van het loon over de niet gewerkte uren (**16 cao's**, zie bijlage 3 voor toelichting), de mogelijkheid het verlof op te nemen tot, dan wel tot en met, het kind 12 jaar is in plaats van 8 jaar (**2 cao's**) en de mogelijkheid de duur van het verlof aan te vullen tot maximaal een jaar afwezigheid (1 cao).

Bij het *kortdurend zorgverlof* wordt in **39 cao's (33 procent** van de werknemers) afgeweken van de wettelijke regeling. **In 35 van de 39 cao's wijkt men qua duur en of** loondoorbetaling voor de werknemer ten gunste van de wet af. Indien afspraken afwijken, gaat het om de duur, de betaling van het verlof en (een verruiming van) de personenkring waarvoor de zorg verleend kan worden. In **10 cao's wordt afgeweken van** de duur van het verlof, in **4 cao's** is de **duur langer**, in **3 cao's** juist korter. In **3 cao's** staat vermeld dat de duur in overleg met de werkgever wordt bepaald. **In 3 cao's** waaronder 5 procent van de werknemers valt, is afgesproken dat er minder dan 70 procent **wordt doorbetaald**. **In 34 cao's** waaronder 24 procent van de werknemers valt is afgesproken dat er **meer wordt doorbetaald**. **In 1 van de cao's uit de steekproef is de opnamegrond verruimd**, terwijl in **46 cao's** de wettelijke opnamegrond van noodzakelijke verzorging wordt vermeld.

Over *langdurend zorgverlof* is het minst vaak wat vastgelegd in **cao's**. **Hier geldt dat het** veelal om afspraken gaat die in lijn zijn met de wettelijke regelingen. **In 21 cao's** wordt qua duur en/of betaling van het verlof wel afgeweken van de wet (31 procent van de werknemers). **In geen van de steekproef cao's wordt van de wettelijke duur ten nadele van de werknemer afgeweken en in 14 cao's** waaronder 23 procent van de werknemers valt, is de duur verlengd. In **3 cao's** staat ten slotte vermeld dat de duur wordt bepaald in overleg met de werkgever.

Met betrekking tot de betaling van het verlof is in **15 cao's**, waaronder 27 procent van de werknemers valt, afgesproken dat dit (gedeeltelijk) gebeurt. Doorbetaling varieert van 25 procent tot 100 procent. In bijlage 3 is **een overzicht te vinden van de cao's die** afwijken van de wettelijke duur en/of loondoorbetaling en de alternatieve **duur/loondoorbetaling die in deze cao's wordt gehanteerd**. **In 1 cao** staat vermeld dat dit aan de individuele werkgever wordt overgelaten om te bepalen.

<sup>204</sup> Min. SZW (2016) *Arbeid en zorg 2015. Een onderzoek naar de cao-bepalingen gerelateerd aan de Wet modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden*.

<sup>205</sup> Tot deze steekproef behoren alle ondernemingscao's met meer dan 2.500 medewerkers en alle bedrijfstakcao's met meer dan 8.000 medewerkers. Volgens cijfers van het Ministerie van SZW valt ongeveer 80 procent van de werknemers onder een cao, te weten 6,1 miljoen werknemers.

*Cao onderzoek Ministerie Sociale Zaken en werkgelegenheid Gezondheid en scholingsverlof*

Ook het thema duurzame inzetbaarheid in cao's is door het Ministerie van SZW onderzocht. Daarbij is nagegaan in hoeverre in cao's afspraken zijn gemaakt met betrekking tot gezondheid, scholing en mobiliteit<sup>206</sup>. Voor dit onderzoek zijn 100 cao's onderzocht bestaande uit 72 bedrijfstakcao's met meer dan 10.000 werknemers en 28 ondernemingscao's met meer dan 3.000 werknemers. Samen zijn deze cao's van kracht voor 85 procent van de werknemers die onder een cao werken. Afspraken over scholing komen in vrijwel alle cao's voor. Afspraken over gezondheid zijn in 89 van de 100 cao's, van toepassing op 94 procent van de werknemers, opgenomen.

Interessant zijn de afspraken in het kader van het proactieve en preventieve gezondheidsbeleid. In 52 cao's (voor 51 procent van de werknemers) zijn hierover afspraken opgenomen. Naast beleid gericht op de gezondheid en vitaliteit binnen de loopbaan, kunnen werkgevers ook een gezonde levensstijl in het algemeen bevorderen. Hierbij kan worden gedacht aan het aanbieden van bedrijfsfitness en kan uitval ook worden voorkomen door aandacht te besteden aan de werk-privé balans. In 14 cao's (voor 11 procent van de werknemers) zijn afspraken gevonden die bijdragen aan een duurzame inzetbaarheid van de werknemer door te zorgen voor een juiste balans tussen werk en privé.

Bij scholing zijn in cao's naast algemene scholingsafspraken ook afspraken gemaakt om werknemers in het kader van scholing verlof te geven. In 23 cao's (voor 10 procent van de werknemers) staan afspraken over verlof voor algemene scholing. Het gaat hierbij om scholing die niet direct op het vervullen van de huidige of een toekomstige functie is gericht, maar die wel bruikbaar kan zijn voor de loopbaan van de werknemer. De kosten van deze scholingsvorm worden in negen cao's gedragen door werkgever en werknemer gezamenlijk. In zeven cao's is bepaald dat de kosten voor rekening komen van de werknemer. In vijf cao's zijn de kosten alleen voor de werkgever en in 2 cao is hierover niets bepaald.

In 66 cao's (voor 71 procent van de werknemers) is vastgelegd dat werknemers verlof voor functiegerichte scholing kunnen krijgen. Bij functiegerichte scholing gaat het om scholing die gericht is op het vervullen van de huidige functie.

Ten slotte zijn er in 18 cao's (voor 19 procent van de werknemers) afspraken gemaakt waardoor het voor werknemers mogelijk is om te sparen voor scholingsverlof. Hierbij wordt gebruikt gemaakt van bijvoorbeeld een à la carte regeling of een meerkeuzesysteem waardoor werknemers de mogelijkheid hebben om bepaalde arbeidsvoorwaarden in te ruilen tegen educatief of scholingsverlof. Een veelgebruikt middel hierbij zijn de (bovenwettelijke) vakantiedagen.

*Ministerie Sociale Zaken en werkgelegenheid cao-onderzoek Arbeidstijd en arbeidsplaatsafhankelijk werken*

Dit onderzoek heeft betrekking op 2013 (dus voor de wijziging van de Waa) en hanteert dezelfde steekproef als bij het onderzoek naar duurzame inzetbaarheid. Nagegaan is in hoeverre de huidige regelingen in cao's ruimte geven aan werknemers om hun arbeidstijden te beïnvloeden en hen de mogelijkheid geven om arbeidsplaatsafhankelijk te werken. De voornaamste resultaten zijn als volgt. In 72 procent van de cao's komen bepalingen voor waarbij werknemers invloed hebben op de vaststelling van arbeidstijden in werkroosters. Daarvan worden in 60 procent de arbeidstijden vastgesteld in of na overleg met de werkgever en de werknemer en in 12 procent worden arbeidstijden tussen werkgever en pvt/or vastgesteld. In 28 procent van de cao's stelt de werkgever de arbeidstijden vast. In 21 procent van alle cao's wordt de mogelijkheid genoemd dat de werknemer arbeidsplaatsafhankelijk kan werken.

<sup>206</sup> Min. SZW (2014) *Duurzame inzetbaarheid*.



### *FNV Cao-onderzoek en AWWN Cao-onderzoek*

Het FNV en het AWWN cao-onderzoek bieden naast de overzichten ook inzicht in de inhoud van de afspraken die er zijn gemaakt. Interessant zijn vooral de afspraken in het kader van mantelzorg, de cao a la carte systemen en persoonlijk keuzebudgetten en de cao-afspraken over duurzame inzetbaarheid.

Onderstaand kader biedt een aantal voorbeelden van cao's waarin afspraken zijn gemaakt over de betaling en duur van het mantelzorgverlof. De AWWN merkt op dat er ten opzichte van 2014 een toename is van het aantal afspraken (10 procent in plaats van 6 procent), maar dat het in veruit de meeste gevallen gaat om een procedurele afspraak (communicatie, maatwerk, aandacht vragen voor)<sup>207</sup>.

---

### **Voorbeelden van mantelzorgafspraken in aantal cao's**

#### *Cao Unilever Nederland 2012-2013*

Bij Unilever is het voor medewerkers die mantelzorg verlenen mogelijk om 80 procent te werken, tegen 90 procent salaris en 100 procent pensioenopbouw. De medewerker, die mantelzorg verleent, heeft recht op deelname aan 80-90-100 gedurende een periode van maximaal 12 maanden, per elke 5 jaar. De periode dat de medewerker 80-90-100 opneemt is in aaneengesloten periodes van minimaal 1 maand. Partijen zullen nader bespreken en desgewenst met elkaar overeenkomen op welke wijze de werknemers indien nodig kunnen aantonen dat zij mantelzorg verlenen. Voor de mantelzorgafpraak geldt een vervangingsafpraak. Voor elke werknemer die 80-90-100 procent werkt in het kader van mantelzorg, geldt dat de 0.2 fte die vrijvalt extra wordt toegevoegd aan de basis-/stambezetting.

#### *Cao Achmea (2009-2020)*

Achmea vindt mantelzorg van grote betekenis in en voor de samenleving. Ongeveer 12 procent van de medewerkers zorgt voor een naaste. Daarom ondersteunt Achmea haar mantelzorgers. De werkgever betaalt de helft van het salaris door tijdens opname van het langdurend zorgverlof tot een maximum van een maandsalaris. De huidige verlofregelingen calamiteiten-, kort- en langdurend zorgverlof worden toegankelijk gemaakt voor een grotere groep dan alleen de naaste gezinsleden. Medewerkers die mantelzorg verlenen aan familieleden of vrienden kunnen ook gebruik maken van eerder genoemde verlofregelingen.

#### *Cao KPN/ITS 1 januari 2015 – 31 maart 2015*

KPN wil een mantelzorgvriendelijke werkgever zijn onder andere door mantelzorg en de behoefte aan eventuele ondersteuning bespreekbaar te maken. Het gaat volgens KPN bij mantelzorg om intensieve zorg voor langere tijd. Bij mantelzorg duurt de verzorging meer dan acht uur per week en/of langer dan drie maanden. Bij het onderlinge overleg zal ook aandacht worden geven aan het werk dat niet uitgevoerd kan worden als gevolg van het verlenen van mantelzorg afwezigheid en de manager kan besluiten om op basis van maatwerk op individueel niveau extra faciliteiten beschikbaar te stellen.

#### *Cao ABN AMRO: 1 januari 2013- 1 januari 2014*

Bij ABN AMRO vindt een uitbreiding van de loonbetaling bij kortdurend zorgverlof plaats (in plaats van 70 procent loondoorbetaling, krijgen werknemers bij ABN AMRO 85 procent vergoed). Bovendien behoort doorbetaling tot 100 procent uit het Benefit Budget tot de mogelijkheden. Voor langdurend zorgverlof wordt het salaris tijdens de verlofuren voor 50 procent vergoed. Bovendien kan men het langdurend zorgverlof spreiden over een periode van 26 weken maximaal.

Bron: FNV CAO onderzoek

---

**Ook zijn er in diverse cao's afspraken gemaakt over keuze-cao's/ cao à la carte of cafetariasystemen.** Met deze systemen kunnen werknemers in bepaalde bedrijven een deel van hun salaris, overwerkuren, adv-dagen of bovenwettelijke vakantiedagen sparen voor bijvoorbeeld de financiering van verlof of voor extra pensioenopbouw. In dergelijke cafetariasystemen kan ook tijd worden gekocht. Deze systemen maken het werknemers

<sup>207</sup> Werkgeversvereniging AWWN, diverse interne databestanden.

mogelijk bepaalde arbeidsvoorwaarden naar eigen keuze tegen elkaar te ruilen. Het budgetmodel of persoonlijk keuzebudget (PKB) is een moderne variant hierop.

Organisaties en bedrijven zetten de cao a la carte op verschillende manieren in. Van de **932 onderzochte cao's<sup>208</sup> kent een kleine 56 procent van de cao's (512 cao's) een afspraak over een dergelijk keuzesysteem (ongeveer 76 procent van werknemers waarop cao's van toepassing zijn, peildatum 2016)**. Belangrijke bronnen om in te zetten zijn de bovenwettelijke vakantiedagen en de Atv-dagen, belangrijke doelen zijn extra verlofdagen en betaling van een verlofdag in geld. Daarmee wordt tijd gespaard voor extra verlof en verlof gefinancierd.

In plaats van een klassiek bronnen- en doelensysteem zoals de cao a la carte, wordt steeds vaker een zogenoemde persoonlijk keuzebudget (PKB) **in cao's geïntroduceerd**. In een budgetmodel zijn alle bronnen in beginsel in geld uitgedrukt. Voorts wordt het budget vaak vergroot doordat (specifieke) secundaire arbeidsvoorwaarden deel van het budget gaan uitmaken (bijvoorbeeld de vakantietoeslag en de 13e maand). In sommige gevallen wordt een budget gesplitst in een geld- en een tijdgedeelte (verlofdagen). Toekenning van tijd heeft als voordeel dat werknemers dagen desgewenst kunnen sparen. Over verlofdagen is het namelijk aan het einde van het kalenderjaar niet nodig fiscaal af te rekenen.

AWVN schat dat in 2015 één op **de vijf cao's een (een vorm van) PKB** afspraak kent waaronder bijna de helft van alle cao-werknemers vallen (zie tabel 5.2).

Tabel 5.2 AWWN-schatting cao-afspraken over PKB

	<i>Aandeel keuzebudget</i>	<i>Totaal*</i>	<i>Keuzebudget**</i>
Aangemelde cao's in 2015	21 procent	680	146
Aantal werknemers (mln.)	47 procent	5,5	2,6

\*O.b.v. Cao-afspraken 2015, SZW (2015).

\*\*AWVN-telling/ "Werkgeversvereniging AWWN, diverse interne databestanden, 2016"

Volgens AWWN zetten werkgevers in 2015 sterk in op duurzame inzetbaarheid. In het 2015-seizoen zijn in totaal 300 akkoorden tot stand gekomen waarin een afspraak over duurzame inzetbaarheid voorkomt (dat is 77 procent van de 2015 akkoorden). Dat is een toename van 7 procent ten opzichte van 2014. Een positieve ontwikkeling. Achter dat cijfer gaat wel een grote diversiteit aan soorten afspraken schuil. Een aantal bevat concrete uitwerkingen terwijl een groot deel vooral studie gerelateerde overeenkomsten bevat. Ook vallen onder het begrip duurzame inzetbaarheid zeer verschillende onderdelen (onder andere employability, vitaliteitsbeleid en levensfasebewust personeelsbeleid) en wordt het op zeer verschillende manieren vormgegeven. AWWN constateert dat er op dit moment een 'drietrapraket' in de voortgang van afspraken bestaat:

- Afspraken die de werknemer helpen zich te ontwikkelen binnen de huidige functie.
- Afspraken die de werknemer helpen zich te ontwikkelen binnen de huidige organisatie.

<sup>208</sup> De FNV hanteert een andere steekproef dan het Ministerie van SZW. De steekproef bestaat uit 932 cao's die betrekking hebben op 5.156,312 miljoen werknemers, ongeveer 85 procent van alle werknemers die onder een cao vallen. Bron: FNV CAO databank, zie <http://www.fnv.net/cao/cao-online.htm>.

- Afspraken die de werknemer helpen zijn algemene arbeidsmarktwaarde te vergroten.

Veel organisaties kennen wel afspraken die voldoen aan stap 1. Volgens de AWWN is het de uitdaging is om langzaam naar de derde stap toe te werken zodat duurzaam inzetbaarheidsbeleid werkelijk integraal wordt neergezet. In onderstaand kader zijn een aantal inspirerende voorbeelden **van 'duurzame inzetbaarheids' afspraken in cao's** weergegeven die in het afgelopen jaar tot stand zijn gekomen.

---

#### Voorbeelden Cao afspraken duurzame inzetbaarheid

##### *ING Bank Thema Arbeidsmarkt fit*

Cao-partijen hechten grote waarde aan duurzame inzetbaarheid. Hoe blijven medewerkers, in alle diversiteit en levensfasen, fit voor het werk van vandaag en morgen? In de ING cao komen meer instrumenten beschikbaar. Het belangrijkste volgens de ING is om op team en individueel niveau permanent in dialoog te zijn over de ontwikkelingen op het werkgebied binnen en buiten ING. Vooral over wat dit betekent voor de medewerker en het team. Uitgangspunt is dat ieder mens van waarde is en talenten heeft. Daarbij is intensief gesproken over de veel geuite zorg dat de veranderingen om ons heen extra impact lijken te hebben voor degenen, die in een late periode van hun loopbaan zitten. Voor wie de kansen op de arbeidsmarkt geringer zijn en die wel veranderingen willen, maar soms moeite hebben met de sterke dynamiek daarvan. Volgens de ING cao is in gesprek zijn over de persoonlijke mogelijkheden in deze situaties belangrijk. Daarom wordt het Kies je Koers aanbod, dat medewerkers ondersteunt in het bewustzijn dat werknemers zelf richting moeten en kunnen geven aan het werkende leven, voortgezet. Een volgende stap wordt gemaakt. De ambitie is dat alle medewerkers een Mijn Koers plan maken voor ontwikkeling in de huidige functie (plan A), een plan voor ander werk binnen ING (plan B) en een plan voor werk buiten ING (plan C).

##### *AEGON Employability 3-0*

In 2013 zijn in de cao afspraken gemaakt die medewerkers kunnen helpen bij het versterken van hun positie op de arbeidsmarkt (employability). Veel medewerkers zijn hiermee aan de slag gegaan; ruim 800 medewerkers meldden zich aan voor de loopbaancheck en meer dan 100 medewerkers deden een beroep op het ontwikkelbudget. Volgens Aegon is het voor elke medewerker van belang om in beweging te komen, om zijn weerbaarheid op de arbeidsmarkt (zowel binnen als buiten Aegon) te verbeteren. Om te onderstrepen dat Aegon maximaal wil investeren in de ontwikkeling, vitaliteit en inzetbaarheid van medewerkers, is afgesproken het huidige maximum voor het collectieve ontwikkelbudget (1 procent van de loonsom) los te laten.

##### *Canon*

Partijen erkennen de noodzaak voor medewerkers om hun interne of externe arbeidsmarktpositie te kunnen ontwikkelen en nodigen medewerkers uit gebruik te maken van de bestaande voorzieningen (o.a. employability-scan en opleidingen).

Bron: Werkgeversvereniging AWWN, diverse interne databestanden, 2016

---

### 5.2.3 Facilitering door arbeidsorganisatie: tijd en geld

**Naast de wettelijke regelingen en bepalingen in de CAO's kunnen werkgevers ervoor kiezen specifieke (tijds)maatregelen met hun werknemers af te spreken en/of financiële ondersteuning te bieden. Deze afspraken zijn vaak informeel van aard en hebben betrekking op wat binnen de organisatiecultuur gebruikelijk en geaccepteerd is. Deze informele afspraken zijn zeer divers. Om daar enigszins zicht op te krijgen is in deze paragraaf aan de hand van 'best practices' een aantal voorbeelden gegeven (zie onderstaand kader voor toelichting). In de bijlage 3 is een overzicht overgenomen van de geselecteerde goede voorbeelden.**

---

## Een inventarisatie van 'Best Practices'

Omdat er weinig tot geen cijfers beschikbaar zijn over wat organisaties doen, illustreert deze paragraaf de mogelijke facilitering door arbeidsorganisaties aan de hand van goede voorbeelden (Best Practices). Hierbij is uitgegaan van **ranglijsten van 'beste werkgevers' in Nederland**. In Nederland worden verschillende onderzoeken gedaan naar de beste werkgever. Voorbeelden zijn het onderzoek van SatisAction in samenwerking met NRC Carrière, de **'Beste werkgeverslijst' van Intermediair, en de 'Loflist': een lijst met de beste werkgevers** voor werkende ouders die in 2013 voor het laatst is gepubliceerd. Daarnaast zijn best practices van Werk en Mantelzorg, een initiatief van Mezzo en Oidos, voorbeelden van moderne werkgeverschap van Women Inc en de Best Practices Gids 2015 van Great Place to Work® geraadpleegd.

---

### *Flexibel werk*

De meeste aandacht in de ranglijsten gaat uit naar flexibiliteit in tijd en plaats. Hier zijn meerdere varianten van mogelijk. Werknemers kunnen thuiswerken en zelf hun roosters, begin- en eindtijden bepalen. Technologieën als videoconferenties en online systemen waarin werknemers hun output kunnen monitoren zijn hierin ondersteunend. **De meeste organisaties die in de top van 'beste werkgever'-lijstjes staan, bieden één of meerdere vormen van flexibiliteit**<sup>209</sup>.

### *Output-gestuurd werk*

Dit type ondersteuning is sterk gerelateerd aan flexibiliteit, maar richt zich meer op de organisatie van het werk en de cultuur op de werkvloer<sup>210</sup>. De kern van deze benadering is **"Work whenever you want, wherever you want, as long as the work gets done"**<sup>211</sup>. Werknemers worden dus beoordeeld op hun output en niet op hun beschikbaarheid en aanwezigheid op het werk. Flexibiliteit is dus een bijproduct van een specifieke manier om het werk te organiseren<sup>212</sup>. De **results-only work environment' (ROWE)**<sup>213</sup> is een specifiek programma dat op dit principe gebaseerd is.

### *Aanpassing en (tijdelijke) vermindering van werkuren*

Met het aanbieden van verlofarrangementen, stellen werkgevers werknemers in de gelegenheid om tijdelijk minder te werken om te kunnen zorgen of scholing te volgen. Deze verlofarrangementen kunnen aanvullend zijn op datgene dat de overheid biedt en **zijn veelal vastgelegd in cao's (zie paragraaf 5.2.2)**.

In een aantal organisaties kunnen werknemers aanspraak maken op een inperking van de werkuren. **Zo stelt Sharon Allen dat "over the course of a long career, almost everybody has a need to adjust what they're doing – the pace, the location, whatever that may be"**<sup>213</sup>.

In het kader van mantelzorgvriendelijk beleid geven arbeidsorganisaties aan dat ze **ruimte geven om binnen de organisatie zorgtaken te bespreken en samen met collega's en leidinggevenden te zoeken naar de beste maatwerkoplossing**.

### *Formele en informele regels met betrekking tot beschikbaarheid*

Een variant op het terugbrengen van werkuren, is de regel dat werknemers gedurende een bepaalde periode (zoals een deel van de dag of de vakantie) niet bereikbaar hoeven te zijn. Deze regel kan informeel zijn, maar ook als formeel worden gecommuniceerd.

---

<sup>209</sup> Voorbeelden in Nederland zijn Shell en Stichting Buurtzorg (uitgeroepen door Intermediair tot beste werkgever van 2014). In de internationale literatuur worden daarnaast nog andere voorbeelden zoals Delta Airlines, General Motors en Google genoemd.

<sup>210</sup> Perlow, L.A. & E.L. Kelly (2014) Towards a model of work redesign for better work and better life, *Work and Occupations* 41, pp. 111-134.

<sup>211</sup> Is ROWE the future of work? Or an unworkable fantasy?, *The Huffington Post* 17-4-2013.

<sup>212</sup> Dit type ondersteuning wordt dan ook wel een Work Redesign Model genoemd (Perlow & Kelly, 2014). Een Nederlands voorbeeld van een organisatie die vanuit dit principe werkt is het bedrijf &Samhoud.

<sup>213</sup> Allen was tussen 2003 en 2011 de CEO van Deloitte. In: Slaughter, A. (2015) *Unfinished Business: Women, Men, Work, Family*, pp. 214.

Het Nederlandse bedrijf &Samhoud geeft werknemers zelfs een kleine bonus als zij hun e-mail op vakantie niet checken. Het achterliggende idee bij dergelijke maatregelen is dat werknemers in hun vrije tijd beter in staat zijn om te ontspannen en dit hun welzijn en productiviteit ten goede komt.

### 5.3 Diensten en de markt voor persoonlijke dienstverlening

Particulieren hebben verschillende mogelijkheden om taken uit te besteden. Voor het strijken, de hond uitlaten, schoonmaken, maaltijden voorbereiden, reparaties in huis, tuinonderhoud, of mantelzorgtaken voor hulpbehoevende ouders zijn er verschillende diensten die worden aangeboden door verschillende organisaties zoals kleine (klus)bedrijven, bezorgdiensten, zelfstandige klussers of (digitale) platforms. Met het uitbesteden beoogt men onder meer tijd te besparen, 'gemak' in te kopen of te worden 'ontzorgd'.

Voor diensten zijn particulieren vooral aangewezen op de markt, de zogenaamde markt voor persoonlijke dienstverlening. De overheid speelt een regulerende en kaderstellende rol via bijvoorbeeld sociale en fiscale wetgeving, administratieve regels en stimuleringsregelingen<sup>214</sup>.

Paragraaf 5.3.1 schetst een aantal kenmerken van de markt voor diensten. In paragraaf 5.3.2 komen de ontwikkelingen (**kansen en risico's**) van deze markt aan bod. In paragraaf 5.3.3 wordt stilgestaan bij het huidige beleid in Nederland en in de omliggende landen.

#### 5.3.1 Schets van de markt voor persoonlijke dienstverlening

##### *Definities*

Er zijn verschillende definities van de markt voor persoonlijke dienstverlening in omloop. (zie voorbeelden in onderstaand kader). Uit de literatuur blijkt dat de definitie van Eurofound (2001) veelal wordt gehanteerd. Onder het begrip persoonlijke dienstverlening c.q. persoonlijke en huishoudelijke diensten schaaft Eurofound alle activiteiten die bijdragen aan het welzijn van gezinnen en personen thuis. Te denken valt aan kinderopvang, langdurige zorg voor ouderen en voor personen met een handicap, schoonmaak, remedial teaching, reparaties in woningen, tuinonderhoud en ICT-ondersteuning<sup>215</sup>.

Leidend is de aangeboden activiteit, ongeacht de aard van de (dienst)relatie met de dienstverleners, de manier van financiering (publiek/collectief of privaat) of de intensiteit van de relatie tussen aanbieder en afnemer (incidenteel of regelmatig, aantal uren of dagen per week, eventueel inwoning).

Vermelding verdient hier dat een dergelijke brede definitie twee typen diensten groepeerd die in hun logica, financiering (publiek/privaat) en historie verschillend kunnen zijn. Enerzijds zijn er diensten gericht op de zorg ((thuis)zorg, mantelzorg) en zorggerelateerde diensten zoals hulp bij persoonlijke verzorging of in het huishouden.

**Anderzijds zijn er de zogenaamde "comfort" of "levensstijl" diensten voor particulieren**, bijvoorbeeld om iemand in te huren voor klussen en huishoudelijke taken.

<sup>214</sup> Advies van de MDW (Marktwerking, deregulering en wetgevingskwaliteit)-Werkgroep Persoonlijke Dienstverlening II (2003) *Vraag en aanbod in de persoonlijke dienstverlening: marktontwikkelingen, belemmeringen en oplossingen*, p. 39; SEOR (2004) *De markt voor persoonlijke dienstverlening*; Panteia (2014) *De markt voor dienstverlening aan huis: onderzoek naar vraag- en aanbodzijde*; Commissie Dienstverlening aan Huis (2014) *Wie betaalt de rekening?*

<sup>215</sup> Cancedda A. (2001) *Employment in household services*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

Met een dergelijke brede definiëring wordt een zo compleet en realistisch mogelijk beeld van de markt voor persoonlijke dienstverlening geschetst. Dit neemt niet weg dat in het kader van het maken van regelingen en beleidsmaatregelen inzake persoonlijke en huishoudelijke dienstverlening allerlei afbakeningen mogelijk zijn bijvoorbeeld op basis van de aard van de werkzaamheden, de hoedanigheid van de dienstverlener of de intensiteit van de diensten.

---

#### Verschillende definities van de markt voor persoonlijke dienstverlening

De Commissie Dienstverlening aan huis, ook bekend als Commissie Kalsbeek, sluit in haar in maart 2014 gepubliceerde rapport aan bij de definitie van dienstverlening aan huis uit het ILO-verdrag nr. 189 inzake huishoudelijk werk\*:

- (a) *the term domestic work means work performed in or for a household or households;*
- (b) *the term domestic worker means any person engaged in domestic work with an employment relationship;*
- (c) *a person who performs domestic work only occasionally or sporadically and not on an occupational basis is not a domestic worker.*

In de ILO-definitie is sprake van een "employment relationship" ofwel een relatie tussen werkgever en werknemer op basis van een *arbeidsovereenkomst*.

Daarbuiten vallen:

1. incidentele vrijwillige werkzaamheden;
2. **diensten aan huis die verricht worden door zzp'ers** – via een overeenkomst van *opdracht*;
3. au pairs.

In de Nederlandse Regeling Dienstverlening aan huis wordt een beperktere definitie gehanteerd. Dit is het gevolg van het hierbij geldende dagentcriterium: dienstverleners in dienst van een particulier huishouden dienen op minder dan vier dagen per week voor eenzelfde huishouden werken.

De definitie van de MDW (Marktwerking, deregulering en wetgevingskwaliteit)-Werkgroep Persoonlijke Dienstverlening II houdt rekening met mantelzorg, vrijwilligerswerk, ruiloplossingen en bemiddelings- en activiteitenbedrijven. Met de laatst genoemde worden klussenbureaus, hondenuitlaatservices, bezorgdiensten en voedselbereiding bedoeld, maar ook makelaars of bemiddelaars die niet zelf de activiteiten uitvoeren. Hoewel daarmee vooral **bestaande grote bedrijven en kleinschalige bedrijven zoals zzp'ers en franchisenemers, biedt** dit mogelijkheden om aan te sluiten bij de huidige ontwikkelingen rondom (online) bemiddelingsplatforms.

Ook de Europese Commissie constateert dat lidstaten verschillende definities hanteren. De Commissie lijkt consistent de bovengenoemde definitie van persoonlijke en huishoudelijke diensten van Eurofound (2001) te gebruiken.

\* Het in opdracht van deze commissie door Panteia verrichte onderzoek naar de markt voor **dienstverlening aan huis spreekt van "regelmatige en beroepsmatige werkzaamheden in en voor particuliere huishoudens door particuliere dienstverleners". De termen "huishoudelijk werk" en "diensten aan huis" worden in dat kader als equivalenten gezien.**

Bronnen: Panteia (2014) *De markt voor dienstverlening aan huis: onderzoek naar vraag- en aanbodzijde* p. 5; Commissie Dienstverlening aan Huis (2014) *Advies Wie betaalt de rekening?*; TK (2007-2008) 30 804, nr. 3, p. 7; Advies van de MDW (Marktwerking, deregulering en wetgevingskwaliteit)-Werkgroep Persoonlijke Dienstverlening II (2003) *Vraag en aanbod in de persoonlijke dienstverlening: markontwikkelingen, belemmeringen en oplossingen* Matrix p. 28; TK (2001-2002) 24 036, nr. 244, p.5; Werkdocument van de diensten van de Europese Commissie (2012) over de benutting van het werkgelegenheidspotentieel van de persoonlijke en huishoudelijke dienstverlening. SWD(2012)95final p.4; European Commission (2015) *Thematic review on personal and household services*; EFSI (2013) *White book on personal and household services in ten EU Member States*; Cancedda A. (2001), *Employment in household services*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. <http://www.eurofound.europa.eu/>;

---

### Aanbieders

De aanbieders op de markt voor persoonlijke dienstverlening zijn zeer divers. De markt kent ook een grote verscheidenheid aan dienstrelaties<sup>216</sup>. Te denken valt aan bijvoorbeeld dienstverleners in dienst van een particulier, dienstverleners in loondienst bij een (bemiddelende) **organisatie maar ook zzp'ers, professional organizers, 'vibe managers'**, mantelzorgers en (georganiseerde) vrijwilligers.

Deze aanbieders kunnen op verschillende typen markten actief zijn, zoals de formele **"witte" markt, de informele of 'zwarte' markt**, waarbij administratieve en financiële verplichtingen ten opzichte van de overheid worden ontweken, of de (deels) publiek gefinancierde markt, waarbij diensten door de overheid worden gekocht. Daarnaast vinden diensten ook informeel en onbetaald plaats, zoals mantelzorg. De grenzen tussen deze typen markten kunnen vaag zijn, zeker de grens tussen de witte en de zwarte markt.

Definities zijn niet altijd duidelijk en hebben een uiteenlopende betekenis. Denk **bijvoorbeeld aan de "informele markt" die zowel naar onbetaalde arbeid in de vorm van mantelzorg kan verwijzen als ook naar "betaalde werkzaamheden die op zichzelf legaal zijn, maar niet aan de overheid worden gemeld<sup>217"</sup>. Volgens de ILO vallen onder de informele economie alle economische eenheden die niet door de staat gereguleerd worden en alle economisch actieve personen die geen sociale bescherming ontvangen voor hun werk<sup>218</sup>. Soms verwijst "de formele markt" uitsluitend naar werkrelaties tussen dienstafnemers en bemiddelingsorganisaties<sup>219</sup>. Daarbij blijven directe werkrelaties tussen dienstverleners en particuliere huishoudens buiten beschouwing, ook al wordt er aan alle wettelijke verplichtingen voldaan. Soms wordt er gesproken over wit of zwart werk<sup>220</sup>. Dergelijke verscheidenheid in definities kan het vergelijken van de onderzoeken, beleidsinitiatieven en aanbevelingen bemoeilijken.**

### Omvangrijke markt

De omvang van de markt voor persoonlijke en huishoudelijke diensten is lastig te bepalen doordat een formele definitie voor deze sector ontbreekt<sup>221</sup>. Ook ontbreekt er een statistische categorie voor deze markt. Eurostat maakt schattingen op basis van een NACE-dekking van de persoonlijke en huishoudelijke diensten<sup>222</sup>. Voor de Nederlandse

<sup>216</sup> De relatie tussen de werkgever (particulier huishouden, gebruiker) en de werknemer (dienstverlener) kan verschillende vormen aannemen, die gevolgen hebben voor de arbeidspositie van werknemers (dienstverleners). In de bilaterale (of directe) arbeidsrelatie ontstaat een arbeidsrelatie of opdrachtrelatie tussen de particulier huishouden (werkgever/gebruiker) en de werknemer (dienstverlener) indien de dienstverlener **een zzp'er is. In de driehoeksrelatie** komt er een intermediair tussen de dienstverlener en het particuliere huishouden (gebruiker). De intermediair kan een (schoonmaak)bedrijf of een bemiddelingsbureau zijn. Het particuliere huishouden is meer gebruiker/klant dan werkgever. De dienstverlener (werknemer) is in dienst van de intermediair. Jaehrling, K. (2003) *Political reforms in the domestic service sector- Aims and impact.*; Gadrey, J. (2003) *Controverses sur les services publics en France et en Europe*; EC (2013) *Developing personal and Household services in the EU. A focus on housework activities*

<sup>217</sup> For Quality (2015) *Kwaliteit van banen en diensten in de branche van de persoonlijke diensten in Nederland*; **De Europese Commissie spreekt ook van "niet-gedeclareerde werk"**. Zie [europa.eu/launch-european-platform-tackling-undeclared-work](http://europa.eu/launch-european-platform-tackling-undeclared-work)

<sup>218</sup> ILO (2002) *Resolution concerning Decent Work and the informal economy*, p. 3

<sup>219</sup> SEOR (2004) *De markt voor persoonlijke dienstverlening*.

<sup>220</sup> Commissie Dienstverlening aan Huis (2014) *Advies Wie betaalt de rekening?*

<sup>221</sup> Europese Commissie (2013) *Developing personal and Household services in the EU. A focus on housework activities*, pp.10-17.

<sup>222</sup> NACE staat voor "Nomenclature statistique des activités économiques dans la Communauté européenne" ("Statistische naamgeving van de economische activiteiten in de Europese Gemeenschap"). Volgens de Europese Commissie hebben de activiteiten van persoonlijke en huishoudelijke diensten betrekking op verschillende NACE-sectoren of delen daarvan, met name de NACE Rev.2, 88 (maatschappelijke dienstverlening waarbij geen onderdak wordt verschaft), 97

cijfers over de omvang van de markt voor persoonlijke en huishoudelijke diensten moet een schatting worden gemaakt op basis van de diverse segmenten van de markt en de aard van de dienstrelatie.

In Nederland maken naar schatting ruim 1 miljoen huishoudens (13 procent van de Nederlandse huishoudens) gebruik van persoonlijke dienstverlening. Ongeveer 272 miljoen uren per jaar en 2,5 miljard euro per jaar<sup>223</sup>. Daarnaast is er sprake van een latente vraag: circa 345.000 huishoudens die op dit moment geen gebruik maken van persoonlijke dienstverlening geven aan dit in de toekomst wel te zullen gaan doen<sup>224</sup>. Er is weinig bekend over het aantal werknemers in deze sector. Naar schatting van SEOR zijn er in Nederland ongeveer 435.000 huishoudelijke werkers werkzaam<sup>225</sup>.

De markt voor persoonlijke dienstverlening is in de praktijk echter groter. De bovengenoemde cijfers zijn namelijk exclusief huishoudens die werkzaamheden in en om het huis uitbesteden bij **zzp'ers en freelancers** of dienstverleners in loondienst bij een (bemiddelende) organisatie. Het Panteia onderzoek (2014) laat zien dat circa 400.000 huishoudens gebruik maken van een dienstverlener in dienst van een bedrijf; **circa 200.000 huishoudens van een zzp'er. Daarnaast zijn er ongeveer 1500 au pairs in Nederland**<sup>226</sup>. Informele onbetaalde taken, zoals mantelzorg, ontbreken, evenals de formele kinderopvang (met uitzondering van gastouders).

De markt voor persoonlijke en huishoudelijke diensten is volop in ontwikkeling en heeft een forse impuls gekregen door technologische ontwikkelingen en de ontwikkeling van de (digitale) bemiddelingsplatforms. Hierdoor kunnen vraag en aanbod effectiever en tegen lagere transactiekosten (zoekkosten, contractkosten)<sup>227</sup> worden afgestemd. Ook hoeven betrouwbare dienstverleners niet meer vooral via-via of in de persoonlijke kenniskring gevonden te worden<sup>228</sup>. Uit een recente studie blijkt dat 1,4 miljoen Nederlanders wel eens werk heeft gekregen via een onlineplatform<sup>229</sup>.

#### *Specifieke kenmerken van de markt voor persoonlijke dienstverlening*

Kenmerkend voor de markt voor persoonlijke en huishoudelijke diensten is dat de afnemer van diensten een particulier is. Op de witte cq. formele markt betalen particulieren uit hun nettoloon de brutoprijs (inclusief belasting en premies) voor de

---

(huishoudens als werkgever van huishoudelijk personeel), 96 (overige persoonlijke diensten), 82.99 (andere zakelijke dienstverlening) en 78 (activiteiten die verband houden met de werkgelegenheid). Werkdocument van diensten van de commissie SWD(2012)95 final over de benutting van het werkgelegenheidspotentieel van de persoonlijke en huishoudelijke dienstverlening *Naar een banenrijk herstel* p. 4.

<sup>223</sup> Het gaat om cijfers van 2013 voor de volgende marktsegmenten: huishoudelijke hulp zorgindicatie, zorg aan huis, schoonmaken van de woning, onderhoud huis en tuin, oppas/gastouder aan huis en andere huishoudelijke werkzaamheden. Benut is het in 2015 door de Europese Commissie gepubliceerde document "European Employment Policy observatory Ad-hoc Request Personal and Household Services – the Netherlands" en ook de cijfers van Panteia (2014) *De markt voor dienstverlening aan huis: onderzoek naar vraag- en aanbodzijde* zijn gebruikt.

<sup>224</sup> Vermelding verdient hier dat "Enquêtevragen zoals die uit het onderzoek van Panteia hoogstens indicaties geven". Zie Commissie Dienstverlening aan huis (2014) *Dienstverlening aan huis: Wie betaalt de rekening?* p. 31

<sup>225</sup> Onder huishoudelijke werkers worden personen in een arbeidsrelatie met een particulier huishouden geschaard. SEOR (2013) *Doorrekening varianten huishoudelijk werk* p. 21; Panteia (2014) *De markt voor dienstverlening aan huis: onderzoek naar vraag- en aanbodzijde*, pp. 14-15.

<sup>226</sup> Het gaat om cijfers uit 2013; Panteia (2014) *De markt voor dienstverlening aan huis: onderzoek naar vraag- en aanbodzijde*

<sup>227</sup> SER (2016) *Verkenning Mens en technologie: samen aan het werk. Verkenning en werkagenda digitalisering*, p. 30

<sup>228</sup> Panteia (2014) *De markt voor dienstverlening aan huis: onderzoek naar vraag- en aanbodzijde*

<sup>229</sup> Eén op de acht vindt klus via onlineplatform, *Volkskrant* 30-6-2016; Huws, U. en S. Joyce (2016) *New estimate of the size of the Dutch 'gig economy'* Crowd working survey, university of Hertfordshire.



diensten van de dienstverlener. De dienstverlener op zijn/haar beurt is verplicht belasting te betalen over zijn/haar inkomen. In dat verband wordt wel gesproken over een dubbele wig tussen het bruto inkomen van de dienstverlener en het netto inkomen van de afnemer<sup>230</sup>. De loonkosten, administratieve verplichtingen en sociale premies waarmee de particuliere opdrachtgever wordt geconfronteerd, maken het (formeel/wit) uitbesteden van diensten relatief duur<sup>231</sup>.

De bereidheid om te betalen voor de diensten op deze markt kan laag zijn<sup>232</sup>. Dit hangt samen met specifieke kenmerken van deze markt. De particulier kan namelijk ervoor kiezen om het werk zelf uit te voeren. Dit geldt vooral voor persoonlijke en huishoudelijke diensten, die een lagere niveau van vaardigheden en kennis vereisen. In de literatuur wordt gesteld dat dergelijke diensten traditioneel in het huishouden, in de huiselijke sfeer, voornamelijk door vrouwen, worden verricht en in het algemeen worden ondergewaardeerd<sup>233</sup>. Anderzijds laten onderzoeken onder particuliere opdrachtgevers zien dat ongeveer de helft bereid is om meer te betalen om de positie van de huishoudelijke hulp te verbeteren, gemiddeld ongeveer 10 procent<sup>234</sup>.

Daarnaast geldt dat de diensten in en om het huis, dus in de privésfeer, plaatsvinden. Handhaving vanuit de overheid op het gebied van belasting en sociale zekerheid daarvan is daardoor moeilijker. De zwarte markt met zijn lagere tarieven levert als gevolg een sterke concurrentie op voor de witte c.q. formele markt<sup>235</sup>.

### 5.3.2 Kansen en risico's van de markt

De onderstaande paragraaf staat stil bij de betekenis van de markt. Hierbij komen zowel kansen als risico's aan bod.

#### *Tijdbesparing*

De markt biedt geen tijd en ook geen geld aan. De rol van de markt ligt vooral in het aanbieden van diensten. Wel valt er wellicht tijd te "besparen" door diensten te kopen. In die zin zorgt de markt voor vormen van "tijdhandel", zoals Jobado-oprichter Melvin Bostelaar het noemt<sup>236</sup>.

Particulieren kunnen door diensten te kopen tijd "besparen", mits het uitbesteden gemakkelijk en goed geregeld is, zodat het geen extra tijd kost vanwege voorbereiding, coördinatie of supervisie<sup>237</sup>. Ook mag het geen tijdsbeperkingen opleggen (zoals

<sup>230</sup> Commissie Dienstverlening aan huis (2014) *Advies Dienstverlening aan huis: Wie betaalt de rekening?*, p. 25; Panteia (2014) *De markt voor dienstverlening aan huis: onderzoek naar vraag- en aanbodzijde*; Tijdens, K. [et al.] (2000) *Huishoudelijke arbeid en de zorg voor kinderen: herverdelen of uitbesteden?*; SEOR (2004) *De markt voor persoonlijke dienstverlening*, p. VI; EC (2013) *Developing personal and Household services in the EU. A focus on housework activities*, p. 25.

<sup>231</sup> Idem.

<sup>232</sup> SEOR (2004) *De markt voor persoonlijke dienstverlening*, p. vi

<sup>233</sup> **European Women's Lobby (2012) Contribution to the European Commission**, Public Consultation on "Exploiting the employment potential of the personal and household services"; ForQuality (2015) *Kwaliteit van banen en diensten in de branche van de persoonlijke diensten in Nederland*.

<sup>234</sup> FNV-OSB paritaire werkgroep (2013) *Rechtspositie huishoudelijk werkers. Visie FNV-OSB en de ratificatie van ILO verdrag 189*. Amsterdam: FNV Pers. Genoemd in Bijleveld, L. (2015) *Een baan als alle andere?! Addendum. Vooruitgang in de rechtspositie van huishoudelijk personeel? Een overzicht van de ontwikkelingen 2010-2015*. Vereniging voor vrouw en recht Clara Wichman. p. 62.

<sup>235</sup> Advies van de MDW-Werkgroep Persoonlijke Dienstverlening II (2003) *Vraag en aanbod in de persoonlijke dienstverlening: markontwikkelingen, belemmeringen en oplossingen*; Commissie Dienstverlening aan Huis (2014) *advies Dienstverlening aan huis: Wie betaalt de rekening?*

<sup>236</sup> Te huur: twee rechterhanden, *Volkskrant* 3-2-2016.

<sup>237</sup> Craig, L. and J. Baxter (2014); E. de Ruijter, T. van der Lippe & W. Raub (2003) in: L. Craig [et al.] (2016) *Domestic Outsourcing, Housework Time, and Subjective Time-Pressure. New insights from longitudinal data*.

deadlines voor het brengen en halen van kinderen bijvoorbeeld). Dit verhoogt namelijk de subjectieve tijdsdruk<sup>238</sup>.

Met name huishoudelijke hulp is tijdbesparend<sup>239</sup> en verlaagt de subjectieve gejaagdheid. Dit geldt vooral voor vrouwen die de diensten inhuren<sup>240</sup>. Uit onderzoek<sup>241</sup> blijkt ook dat schoonmakers vooral vanwege tijdgebrek worden ingehuurd. Een kanttekening hierbij is dat de ervaren tijdsdruk ook samenhangt met de kwaliteit van de vrije tijd<sup>242</sup>.

Ook voor de ondersteuning van mantelzorg zijn (steeds meer) diensten te vinden. Naast online platformen voor het vinden van personen die de zorgtaken van de mantelzorgers (tegen betaling) kunnen overnemen, zijn er andere initiatieven op de markt te vinden zoals de mantelzorgmakelaar (die regeltaken voor mantelzorgers overnemen kan) en samenwerkingsverbanden zoals Zorgruil, waardoor reistijd bespaard kan worden. Dankzij slimme technologieën kunnen nieuwe diensten ontwikkeld worden, met name in de (thuis)zorg diensten<sup>243</sup>. Denk aan aandacht en zorg op afstand, waardoor mantelzorgers steeds in verbinding staan met de personen voor wie ze zorgen. In geval van nood is er direct contact met een verpleegkundige die snel de vereiste hulp regelt<sup>244</sup>.

Interessant vanuit het perspectief van tijdbesparing is vooral de sterke opkomst van **“food-to-go” concepten, online reserveren/bestellen en laten bezorgen van kant-en-klaar maaltijden** en de stijging in het aantal huiskamerrestaurants, thuiscaters en hobbykoks<sup>245</sup>. Ook in het verleden is vooral op (de voorbereiding van) maaltijden tijdbesparing geboekt. Zo gingen vrouwen vanaf het midden van de jaren zestig minder **tijd besteden aan koken (afhaalpizza’s en McDonald’s kwamen op en magnetrons deden hun intrede)**<sup>246</sup>. De verwachting is dat de groei van de markt in de toekomst verder zal doorzetten<sup>247</sup>.

Naast het uitbesteden hebben huishoudens ook de mogelijkheid om zaken tijd- en plaatsafhankelijk zelf te kunnen regelen. Dat levert mogelijk meer vrije tijd op als

<sup>238</sup> Sullivan, O and J. Gershuny (2013); L. Craig and A. Powell (2013) in L. Craig [et al] (2016) *Domestic Outsourcing, Housework Time, and Subjective Time-Pressure. New insights from longitudinal data.*

<sup>239</sup> Tijdens, K. [et al.] (2000) *Huishoudelijke arbeid en de zorg voor kinderen: herverdelen of uitbesteden?*; Craig L. [et al.] (2016) Domestic outsourcing, Housework Time, and Subjective Time Pressure: New insights from Longitudinal Data, *Journal of Marriage and Family* (78), pp. 1224-1236.

<sup>240</sup> Craig L. [et al.] (2016) Domestic outsourcing, Housework Time, and Subjective Time Pressure: New insights from Longitudinal Data, *Journal of Marriage and Family* (78), pp. 1224-1236. Lippe, T, van der [et al.] (2004) Outsourcing of domestic tasks and timesaving effects, *Journal of Family Issues* 25, pp. 216-240; Altintas E. & Sullivan, O. (2016) *50 Years of Change Updated: Cross-national Gender Convergence in Housework, Demographic Research.*

<sup>241</sup> Panteia (2014) *De markt voor dienstverlening aan huis: onderzoek naar vraag- en aanbodzijde*

<sup>242</sup> SCP (2016) *Lekker vrij? Vrije tijd, tijdsdruk en de relatie met de arbeidsduur van vrouwen*, p. 9.

<sup>243</sup> ForQuality (2015) *Kwaliteit van banen en diensten in de branche van de persoonlijke diensten in Nederland*, p. 10.

<sup>244</sup> <http://www.centrale24.nl/>

<sup>245</sup> Rabobank (2015) *Rabobank Cijfers en Trends: Een visie op branches in het Nederlandse bedrijfsleven – Eetgelegenheden*, <https://www.rabobankcijfersentrends.nl/index.cfm?action=branche&Eetgelegenheden>.

<sup>246</sup> Ramey, V.A. (2009) Time spent in home production in the 20th century United States: new estimates from old data, *The Journal of Economic History* 69 (1), pp 1-47.

<sup>247</sup> Nu eet 10 procent van de Nederlanders wekelijks buiten de deur en is de omzet van restaurants in 2015 ten opzichte van 2014 met 7,3 procent gegroeid. Ook de bezorg- en afhaalomzet in de foodsector is in 2015 met ruim 8 procent gestegen tot 1,13 miljard euro. Deze markt zal de komende jaren stijgen tot een omvang van minimaal 4 miljard in 2025. Dit blijkt uit de cijfers die het Food Service Instituut Nederland (FSIN) in januari 2016 publiceerde.

Rabobank (2015) *Rabobank Cijfers en Trends: Een visie op branches in het Nederlandse bedrijfsleven – Eetgelegenheden*; Bezorg- en afhaalomzet in de foodsector naar 4 miljard euro, *Emerce* 11-1-2016.

bijvoorbeeld het kopen van kleding **nu ook 's avonds of in een verloren uurtje** kan zonder rit naar de winkel. Daarnaast hebben huishoudens meer keuzes door een breder beschikbare aanbod van producten of uitbestedingsmogelijkheden. Naast de **("traditionele") commerciële diensten zoals restaurants en afhaalrestaurants of het klusbedrijf** in hun wijk kunnen ze (digitale) bemiddelingsplatforms gebruiken of online winkelen.

**Vermelding verdient hier dat arbeidsorganisaties hun werknemers kunnen "ontzorgen"** door bijvoorbeeld strijkdiensten als arbeidsvoorwaarden aan te bieden. Niettemin komt het aanbieden van persoonlijke en huishoudelijke diensten als arbeidsvoorwaarde in Nederland nog relatief weinig voor<sup>248</sup>. Noemenswaard is één van de twintig experimenten die in het kader van het project Dagindeling (1999-2004) plaatsvonden rondom het (toegankelijk en betaalbaar) uitbesteden van persoonlijke diensten<sup>249</sup>. Onderstaand kader beschrijft dit initiatief.

---

#### Persoonlijke diensten als arbeidsvoorwaarde

Een thuiszorgorganisatie in Noord-Brabant onderzocht de knelpunten onder haar 900 werknemers die ertoe leidden dat deze vrouwen kleine tot zeer kleine aanstellingen hadden. Het antwoord was dat de vrouwen graag meer wilden werken, heel graag zelfs, maar dat er thuis te veel taken waren die dit onmogelijk maakten. De organisatie zette in nauwe samenspraak met de werknemers een intern dienstencentrum op voor betaalbare en handige oplossingen om de werknemers te ontlasten in zorgtaken thuis en in de familie. Bijvoorbeeld was- en strijkdiensten (waarvoor een nieuw bedrijfje werd opgezet van werkloze vrouwen). Dit verleide de werknemers tot een aanstelling van meer uren (bv. van twaalf naar twintig uur). Winst voor de werknemers: meer werken (waardering, contacten), verlichting van zorgtaken thuis, meer inkomen. De winst voor de werkgever: langere aanstellingen voor huidige mensen om personeelstekort aan te vullen in plaats van dure wervingsprocedures en interne opleidingen, kortere wachttijd van cliënten. Winst voor cliënten: minder wachttijden en snellere hulp.

Bron: Ecorys (2015) *Dagindeling Revisited*, een presentatie tijdens de vergadering van de SER ad-hoc commissie Werken en leven in de Toekomst op 28 oktober 2015

---

#### *Uitbesteding over de levensloop*

Verondersteld kan worden dat een uitbestedingstrategie kansen biedt om de tijdsdrukke tijdens alle levensfasen van de levensloop te verminderen. Denk aan het uitbesteden van huishoudelijke taken of klussen in en rondom huis tijdens de gezinsfase met (kleine) kinderen of aan het uitbesteden van (bepaalde) mantelzorgtaken voor werkende mantelzorgers. Uit onderzoek blijkt ook dat de vraag naar dienstverlening aan huis stabiel blijft over de levensfasen. Wat wel verschilt is het type dienstverlening dat gevraagd wordt: bij gezinnen met jonge thuiswonende kinderen gaat het vooral om oppas- en schoonmaakwerk<sup>250</sup>.

Uit de literatuur blijkt dat de uitbesteding van persoonlijke en huishoudelijke diensten met het opleidingsniveau en het huishoudinkomen toeneemt<sup>251</sup>.

---

<sup>248</sup> Uitzonderingen zijn sommige (met name grote) organisaties die wel interne kinderopvang bieden.

<sup>249</sup> Min. SZW (2003) *Projectbureau Dagindeling: Diensten op maat*.

Ecorys (2015) *Dagindeling Revisited*, een presentatie tijdens de vergadering van de SER ad-hoc commissie Werken en leven in de Toekomst op 28 oktober 2015

<sup>250</sup> Panteia (2014) *De markt voor dienstverlening aan huis: onderzoek naar vraag- en aanbodzijde*; SEOR (2004) *De markt voor persoonlijke dienstverlening*, p. vi

<sup>251</sup> Panteia (2014) *De markt voor dienstverlening aan huis: onderzoek naar vraag- en aanbodzijde*; Tijdens, K. [et al.] (2000) *Huishoudelijke arbeid en de zorg voor kinderen: herverdelen of uitbesteden*; SEOR (2004) *De markt voor persoonlijke dienstverlening*; Heisig, J.P. (2011) Who Does More Housework: Rich or Poor? A Comparison of 33 Countries, *American Sociological Review* 23 (3), pp. 74-99.

SEOR constateert in 2004 dat "bij huishoudelijke hulp en kinderopvang het netto uurloon van de tweede verdiener in het huishouden van belang is, bij specialistische klussen juist het netto uurloon van de eerste verdiener. Uitbesteding op de witte formele markt ligt in de huidige situatie vanwege de zogenoemde dubbele wig, slechts voor een nog selectere groep huishoudens in het verschiets<sup>252</sup>.

Financiële overwegingen kunnen het gebruik van diensten in de weg staan. De kosten van het inhuren van een schoonmaakster of de bezorgkosten van een boodschappendienst zijn voor mensen met een laag inkomen lastig te dragen<sup>253</sup>.

#### *Werkgelegenheidspotentieel*

De markt voor persoonlijke en huishoudelijke diensten is al sinds 1993 door de Europese Commissie geïdentificeerd als strategische economische sector<sup>254</sup>. Door onder andere de vergrijzing, de toenemende behoefte aan informele zorg mede door de hervormingen in de zorg en de (stijgende) arbeidsparticipatie van vrouwen en ouderen, kan worden verwacht dat de vraag naar het uitbesteden van persoonlijke en huishoudelijke diensten zal toenemen. Tegelijkertijd wordt verwezen naar **mogelijke risico's, die deels** samenhangen met specifieke kenmerken van de markt en de kwaliteit van werk (Decent Work<sup>255</sup>).

Eurostat<sup>256</sup> schat dat er in 2014 in de EU in deze sector 7,3 miljoen mensen werkzaam zijn<sup>257</sup>. Volgens Eurofound was de sector voor persoonlijke en huishoudelijke diensten tussen 2011 en 2013 de op één na de snelst groeiende arbeidsmarktsector in de EU, na de ICT<sup>258</sup>. Ook in de VS is de sector voor persoonlijke en huishoudelijke diensten een groeisector. Hoewel het aantal banen voor laag opgeleiden in de VS in de laatste 25 jaren gestagneerd of afgenomen is, is de sector voor persoonlijke en huishoudelijke diensten gekenmerkt door groei<sup>259</sup>. Zo is het aantal gewerkte uren door lager opgeleiden in deze sector tussen 1980 en 2005 met meer dan 50 procent gestegen. Ook het

<sup>252</sup> SEOR (2004) *De markt voor persoonlijke dienstverlening*, p. VI

<sup>253</sup> Heisig, J.P. (2011) Who Does More Housework: Rich or Poor? A Comparison of 33 Countries, *American Sociological Review* 76 (1), pp.74-99 .

<sup>254</sup> Werkdocument van diensten van de commissie SWD(2012)95 final over de benutting van het werkgelegenheids-potentieel van de persoonlijke en huishoudelijke dienstverlening Naar een banenrijk herstel.

<sup>255</sup> Zie definitie van Decent Work volgens de zogeheten Decent Work Agenda (mede op basis van de DecentWork-Verklaring van de ILO): het bevorderen van de fundamentele arbeidsnormen, werkgelegenheid, sociale bescherming en sociale dialoog (zie SER (2016) Advies *TTIP: Transatlantic Trade and Investment Partnership*, p.28). Vertaald naar de Nederlandse situatie kan worden gewezen op de volgende doelen van de Decent Work Agenda: iedereen die werkt, verdient een inkomen waar je behoorlijk van kan leven; op het werk zijn er gelijke kansen om door te groeien en er wordt niet gediscrimineerd; iedereen werkt onder fatsoenlijke, veilige omstandigheden; er mogen vakbonden actief zijn, de zeggenschap is goed geregeld; er bestaat een sociaal vangnet voor de opvang van zieken, zwakken, zwangeren en ouderen. Zie <http://www.loonwijzer.nl/home/werk-zo-als-het-hoort>

<sup>256</sup> Werkdocument van diensten van de commissie SWD(2012)95 final over de benutting van het werkgelegenheids-potentieel van de persoonlijke en huishoudelijke dienstverlening *Naar een banenrijk herstel p. 4*

<sup>257</sup> Onder wie **5 miljoen als "maatschappelijke werkers waarbij geen onderdak wordt verschaft"** (NACE 88) en 2,3 miljoen huishoudelijk personeel in dienst van particuliere huishoudens (NACE 97).

<sup>258</sup> **Het gaat om twee branches van het PHD sector: "personal care workers" en "personal service workers".** Zie European Commission (2015) *Thematic review on personal and household services*; Werkdocument van diensten van de commissie SWD(2012)95 final over de benutting van het werkgelegenheidspotentieel van de persoonlijke en huishoudelijke dienstverlening *Naar een banenrijk herstel*.

<sup>259</sup> **In de VS worden persoonlijke en huishoudelijke diensten als "service occupations" geduid.** Onder dit begrip worden activiteiten voor laaggeschoolden geschaard zoals beveiliging, conciërges, schoonmakers, (thuis)kappers en huishoudelijke werkers. Deze zijn niet te verwarren met activiteiten in de zogenaamde "**diensten**" sector, zoals bijvoorbeeld de zorg, communicatie of makkelaars Autor, D.H. & D. Dorn (2013) The Growth of Low-Skill Service Jobs and the Polarization of the US Labor Market, *American Economic Review* 103 (5), p. 1555.

uurtarief is in deze sector gestegen, en wel sterker dan de salarisverhoging van lager opgeleiden in andere sectoren<sup>260</sup>.

Uit het oogpunt van werkgelegenheidspotentieel hebben persoonlijke en huishoudelijke diensten interessante kenmerken. Het betreft arbeidsintensieve diensten, die vooral lokaal/regionaal worden geproduceerd, waardoor werkgelegenheid niet naar het buitenland kan worden verplaatst. Er kan sprake zijn van indirecte productiviteitsstijging als de afnemers van diensten zich makkelijker op hun eigen, meer productieve werk kunnen concentreren<sup>261</sup>.

Hoewel er op deze markt sprake kan zijn van laag geschoolde arbeid<sup>262</sup>, is over het algemeen een behoorlijk niveau van bekwaamheid en flexibele interpersoonlijke communicatie vereist<sup>263</sup>. Er is minder sprake van routinematige werk dat door robotisering kan verdwijnen. Uit onderzoek blijkt dat dergelijke diensten en werkgelegenheid voor laagopgeleiden in de nabijheid van hoogopgeleiden ontstaan (het zogenaamde trickle down effect). Daarbij wordt verwezen naar het voorkomen of het verminderen van het verdringen van lage opgeleiden door hoogopgeleiden op de arbeidsmarkt, het zogenaamde crowding out effect. Dit effect treedt vooral op in steden waar de werkgelegenheid voor middel- en hoogopgeleiden ontoereikend is<sup>264</sup>. In sommige studies wordt gesteld dat de markt voor persoonlijke diensten de mogelijkheid biedt tegen een relatief lage investering banen te creëren voor laag opgeleiden<sup>265</sup>.

De vereiste niveaus van (technische) vaardigheden verschillen op de markt voor persoonlijke dienstverlening. Denk bijvoorbeeld aan sommige diensten zoals huishoudelijke taken waarbij particulieren een reële keuze hebben voor de mogelijkheid **tot "doe het zelf"**. Bij diensten in andere sectoren zoals de zorg of tuinonderhoud en huisreparaties gelden hogere vereisten. De markt voor persoonlijke dienstverlening biedt gelegenheid om vakmanschap en groeiperspectieven voor werknemers te bieden.

In de literatuur wordt verondersteld dat kwalitatief hoogwaardige werkgelegenheid in combinatie met adequaat toezicht of handhaving op de markt zowel het imago en de aantrekkelijkheid van de sector als de kwaliteit van de dienstverlening positief zal kunnen beïnvloeden<sup>266</sup>.

---

<sup>260</sup> Autor, D.H. & D. Dorn (2013) The Growth of Low-Skill Service Jobs and the Polarization of the US Labor Market, *American Economic Review* 103 (5), p. 1589.

<sup>261</sup> Werkdocument van diensten van de commissie SWD(2012)95 final over de benutting van het werkgelegenheidspotentieel van de persoonlijke en huishoudelijke dienstverlening *Naar een banenrijk herstel* citaat p.5

<sup>262</sup> Advies commissie Dienstverlening aan huis (2014) *Dienstverlening aan huis: Wie betaalt de rekening?*, Werkdocument van diensten van de commissie SWD(2012)95 final over de benutting van het werkgelegenheidspotentieel van de persoonlijke en huishoudelijke dienstverlening *Naar een banenrijk herstel* citaat p.5

<sup>263</sup> Autor, D.H. and D. Dorn (2013) The Growth of Low-Skill Service Jobs and the Polarization of the US Labor Market, *American Economic Review* 103 (5), pp. 1553-1597; Werkdocument van diensten van de commissie SWD(2012)95 final over de benutting van het werkgelegenheidspotentieel van de persoonlijke en huishoudelijke dienstverlening *Naar een banenrijk herstel* citaat p.5.;

<sup>264</sup> Ponds, R. [et al.] (2016) Taxi drivers with a PhD: trickle down or crowding-out for lower educated workers in Dutch cities? *Cambridge Journal of Regions, Economy and Society* 9 pp. 405-422.

<sup>265</sup> Werkdocument van diensten van de commissie SWD(2012)95 final over de benutting van het werkgelegenheidspotentieel van de persoonlijke en huishoudelijke dienstverlening *Naar een banenrijk herstel* citaat p.5.; EFSI (2013) *Public interventions' earn-back effects and the economic rationale of supporting the formal supply of personal and household services*; Advies commissie Dienstverlening aan huis (2014) *Wie betaalt de rekening?*

<sup>266</sup> Werkdocument van diensten van de commissie SWD(2012)95 final over de benutting van het werkgelegenheidspotentieel van de persoonlijke en huishoudelijke dienstverlening *Naar een banenrijk herstel* p.3.

### *Terugverdieneffecten*

Uit de literatuur blijkt dat een goed functionerende markt voor persoonlijke dienstverlening positieve effecten kan hebben zoals vermindering van sociale uitsluiting van kwetsbare groepen of een verbetering van de levenskwaliteit van afnemers van diensten. Tegen deze achtergrond wordt vaak de vraag gesteld over de (wenselijkheid van een) rol voor de overheid<sup>267</sup>. Uit de literatuur blijkt dat publieke investeringen in de vraag naar en/of het aanbod van persoonlijke en huishoudelijke diensten worden gecompenseerd door terugverdieneffecten<sup>268</sup>. Terugverdieneffecten zijn de (langetermijn)effecten van een maatregel in de vorm van zowel extra inkomsten voor de overheidsfinanciën (extra inkomens- of loonbelasting of bijvoorbeeld) alsook besparingen op kosten (minder werkloosheidsuitkeringen) door bijvoorbeeld de toename van arbeidsparticipatie of door herintreding<sup>269</sup>.

Naast een langetermijn visie op de markt voor persoonlijke en huishoudelijke diensten zijn adequate en solide meetmodellen van de (maatschappelijke) kosten en baten en kosten onmisbaar om te laten zien of en hoe publieke investeringen zich terugverdienen. Het is van belang om daarbij rekening te houden met moeilijk te kwantificeren effecten, het becijferen van de kosten van **'niets doen' door de overheid**<sup>270</sup> en het feit dat degenen die investeren en degenen bij wie de baten neerslaan verschillend zijn. Het belang van een goed beeld krijgen van de begunstigden wordt ook genoemd<sup>271</sup>.

### 5.3.3 Huidig beleid

De visie van de overheid op de markt voor persoonlijke dienstverlening is in de loop der tijd vaak veranderd en daarmee ook de doelstellingen en vormgeving van het beleid. Onderstaand kader geeft een aantal voorbeelden ter illustratie. (zie ook in bijlage 5 voor een kort overzicht van de Nederlandse beleidsdiscussie)

---

#### (Deel)perspectieven op de markt voor persoonlijke dienstverlening

Vanuit het kader van de RSP-Regeling in 1998 is de markt voor persoonlijke dienstverlening gekeken vooral belicht vanuit het perspectief van re-integratie van uitkeringsgerechtigden. Aan de subsidieregeling werden strikte voorwaarden verbonden zoals het in dienst nemen van langdurig werklozen. Versoepeling van de voorwaarden vond plaats naar aanleiding van het lage gebruik van de regeling. De Commissie Dienstverlening aan huis (2014) keek vooral vanuit de mogelijke ratificatie van het ILO verdrag nr. 189 over huishoudelijke werkers. In 2002/2003 werd met de MDW (marktwerking, deregulering en wetgevingskwaliteit) werkgroepen Persoonlijke Dienstverlening I en II vooral gekeken vanuit de doelstelling van de (inventarisatie van belemmeringen voor de) ontwikkeling van een open ontschotter markt. SEOR (2004) stelde de vraag onder welke voorwaarden een deel van de grijze en zwarte **markt kan worden 'gewit'**. Deze vraag correspondeerde met een verzoek van de Europese Commissie om betere informatie **te verzamelen over "undeclared work"**.

Bronnen: Staatscourant 1997, nr. 244 / pag. 9. 1. Regeling schoonmaakdiensten particulieren; SEOR (2004) *De markt voor persoonlijke dienstverlening*; Commissie Dienstverlening aan huis (2014) *Dienstverlening aan huis: Wie betaalt de rekening?*; TK (2009-2010) 32123 XV nr. 55.; Advies van de MDW (Marktwerking, deregulering en wetgevingskwaliteit)-Werkgroep Persoonlijke Dienstverlening II (2003) *Vraag en aanbod in de persoonlijke dienstverlening: markontwikkelingen, belemmeringen en oplossingen*.

---

<sup>267</sup> Werkdocument van diensten van de commissie SWD(2012)95 final over de benutting van het werkgelegenheidspotentieel van de persoonlijke en huishoudelijke dienstverlening *Naar een banenrijk herstel* p.8; EFSI (2013) **Public interventions' earn-back effects and the economic rationale of supporting the formal supply of personal and household services.**

<sup>268</sup> EFSI (2013) **Public interventions' earn-back effects and the economic rationale of supporting the formal supply of personal and household services.**

<sup>269</sup> Werkdocument van diensten van de commissie SWD(2012)95 final over de benutting van het werkgelegenheidspotentieel van de persoonlijke en huishoudelijke dienstverlening *Naar een banenrijk herstel* p.5

<sup>270</sup> Denk aan de economische verliezen voor de overheid als gevolg van de zwarte markt en de kosten van werkloosheid.

<sup>271</sup> **EFISI (2013) Public interventions' earn-back effects and the economic rationale of supporting the formal supply of personal and Household services.**

Thans geldt in het kader van het uitbesteden van diensten in en om het huis de regeling dienstverlening aan huis<sup>272</sup>. Onderstaand kader geeft een korte beschrijving van deze in 2007 ingevoerde Regeling.

---

#### Regeling Dienstverlening aan huis

Om de markt voor persoonlijke dienstverlening te stimuleren is er sinds 2007 in Nederland de Regeling Dienstverlening aan huis. Deze Regeling biedt randvoorwaarden waardoor allerlei diensten in en rond het huis makkelijker door particuliere opdrachtgevers kunnen worden uitbesteed\*. Zo zijn particuliere opdrachtgevers niet verplicht loonbelasting of premies werknemersverzekeringen af te dragen of een administratie bij te houden. De dienstverlener moet zelf jaarlijks zijn verdiensten opgeven in zijn aangifte inkomstenbelasting. De regeling ziet op de situatie waarin sprake is van een arbeidsovereenkomst tussen dienstverleners en **particuliere opdrachtgevers. Dat sluit zzp'ers, au pairs, butlers en dienstverleners in dienst van een (bemiddelende) organisatie uit.** De regeling hanteert een dagencriterium. Personen die op meer dan drie dagen voor dezelfde particuliere opdrachtgever werken, zijn in loondienst. De regeling is dan niet van toepassing.

- \* Voorbeelden hiervan zijn: schoonmaken, wassen, strijken, koken en afwassen, onderhouden van de tuin, oppassen op de kinderen, uitlaten van de hond, uitvoeren van allerlei klusjes, boodschappen doen en ophalen van medicijnen, uitvoeren van klein onderhoud aan de woning, werken als privéchauffeur, persoonlijke en/of medische verzorging (bijvoorbeeld in het kader van een persoonsgebonden budget door een alfahulp, verpleegkundige of familielid)

Bronnen: [www.belastingdienst.nl/huishoudelijke\\_werkzaamheden\\_voor\\_anderen](http://www.belastingdienst.nl/huishoudelijke_werkzaamheden_voor_anderen); TK (2007-2008), 30 804 nr. 3.; TK (2012-2013) 29 544, nr.425.

---

#### *Discussie rondom het huidige beleid*

Er is discussie over de regeling Dienstverlening aan huis. Een van de discussiepunten is de uitzondering in de rechtspositie van de dienstverleners onder de regeling. De regeling bevat namelijk uitzonderingen op de rechten en plichten voor particuliere opdrachtgevers<sup>273</sup>.

Als gevolg van deze uitzonderingen is er een verschil in rechtspositie tussen werknemers die vallen onder de regeling en andere werknemers. Dit betekent in het kort onder andere het volgende:

- Onder de regeling zijn werknemers niet verplicht verzekerd voor de WW en arbeidsongeschiktheid en hebben zij recht op zes weken loondoorbetaling bij ziekte in plaats van twee jaar;
- Huishoudelijke werkers bouwen geen aanvullend pensioen op via hun werkgevers.<sup>274</sup>;
- Recht op doorbetaalde vakantie en aansprakelijkheid met betrekking tot ongevallen zijn wel van toepassing<sup>275</sup>.

Daarnaast blijkt dat de regeling ook weinig bekend<sup>276</sup> is en voor werknemers en werkgevers in de praktijk weinig betekenis heeft; werknemers geven nauwelijks hun

---

<sup>272</sup> De overheid stelt ook de btw-tarieven voor persoonlijke en huishoudelijke diensten vast. Deze diensten vallen niet onder een uniek btw-tarief. Er is sprake van uiteenlopende btw-tarieven.

<sup>273</sup> Commissie Dienstverlening aan huis (2014) *Dienstverlening aan huis: Wie betaalt de rekening?* pp. 17-20; SER (2004) Advies *Personenkring werknemersverzekeringen*, p.73; Bijleveld, L. en C. Cramers (2010)

<sup>274</sup> Bijleveld, L. (2015) p. 10.

<sup>275</sup> Nieuw is dat deeltijd huishoudelijke personeel per 1 juli 2015 ingevolge de wet Werk en Zekerheid in beginsel recht heeft op een transitievergoeding als de werkgever de dienstbetrekking opzegt nadat de arbeidsverhouding tenminste twee jaar heeft geduurd (art. 7: 673 nieuw BW). Bijleveld (2015) p. 9

<sup>276</sup> Van alle huishoudens die dienstverlening aan huis afnemen is 68 procent niet bekend met de wet- en regelgeving rondom dienstverlening aan huis. (13 procent zegt (heel) goed op de hoogte te zijn, 20 procent redelijk of enigszins.) Bijna de helft (44 procent) denkt dat de wet- en regelgeving niet op

inkomsten op bij de Belastingdienst en werkgevers komen hun verplichtingen - zoals het doorbetalen van loon bij vakantie en gedurende zes weken bij ziekte - nauwelijks na<sup>277</sup>.

Er is daarnaast discussie over de vraag hoe de Regeling dienstverlening aan huis zich verhoudt tot internationale verplichtingen<sup>278</sup> en de ratificatie van het ILO verdrag nr. 189 inzake huishoudelijk werk<sup>279</sup>. Nederland voldoet aan de meeste eisen van het ILO verdrag nr. 189 inzake huishoudelijk werk, met uitzondering van met name art. 14, dat betrekking heeft op de sociale zekerheid. De Regeling dienstverlening aan huis is in strijd met het verdrag omdat de werknemers die onder de regeling vallen, andere andere zijn uitgesloten van sociale zekerheid<sup>280</sup>. Dit staat ratificering in de weg.

#### *Nederlands beleid in Europese context*

Vanuit de Europese Commissie wordt aandacht gevraagd voor de benutting van het werkgelegenheidspotentieel van de persoonlijke en huishoudelijke dienstverlening. Hoewel de werkgelegenheid in persoonlijke en huishoudelijke diensten onder de verantwoordelijkheid van de lidstaten valt, pleit de Commissie voor een gezamenlijke reflectie, de uitwisseling van goede praktijken, analyses en ervaringen, aangezien alle lidstaten voor dezelfde uitdagingen staan<sup>281</sup>.

Het onderwerp persoonlijke en huishoudelijke diensten heeft raakvlakken met uiteenlopende beleidsterreinen, zowel in Nederland als in EU-verband. Denk onder andere aan de kwaliteit van (zorg)diensten, banencreatie, tegengaan van zwart werk, gender gelijkheid, work life balance, levenslang leren, Decent Work.

Recente ontwikkelingen in EU-beleid bieden mogelijke aanknopingspunten voor Nederlands beleid<sup>282</sup>. Zo is bijvoorbeeld in het voorjaar 2016 het EU Platform tegen niet

hen van toepassing is. Panteia (2014) De markt voor dienstverlening aan huis: onderzoek naar vraag- en aanbodzijde.

<sup>277</sup> Panteia (2014) *De markt voor dienstverlening aan huis: onderzoek naar vraag- en aanbodzijde*; Ook uit onderzoek van FNV-OSB (2014) blijkt dat particuliere werkgevers zich slecht aan de regels houden: 81 procent betaalt niet door bij ziekte van de hulp en twee derde niet bij eigen vakantie of vakantie van de hulp. Wel betaalt een ruime meerderheid meer dan het wettelijk minimumloon. FNV-OSB paritaire werkgroep (2014) *Rechtspositie huishoudelijk werkers. Visie FNV-OSB en de ratificatie van ILO verdrag 189*. Amsterdam: FNV Pers. Genoemd in Bijleveld, L. (2015) *Een baan als alle andere?! Addendum. Vooruitgang in de rechtspositie van huishoudelijk personeel? Een overzicht van de ontwikkelingen 2010-2015*. Vereniging voor vrouw en recht Clara Wichman, p. 62

<sup>278</sup> Omdat dienstverleners vaak deeltijdwerkers en voornamelijk vrouwen zijn, kan sprake zijn van strijdigheid met internationale verdragen en richtlijnen betreffende het voorkomen van discriminatie op grond van deeltijdarbeid en/of betreffende gelijke behandeling van vrouwen. Bijleveld, L. en Cremers, C. (2010) *Een baan als alle andere?! De rechtspositie van huishoudelijk personeel*. Vereniging voor vrouw en recht Clara Wichman.; Commissie Dienstverlening aan huis (2014) *Dienstverlening aan huis: Wie betaalt de rekening?*

<sup>279</sup> Commissie Dienstverlening aan huis (2014) *Dienstverlening aan huis: Wie betaalt de rekening?*; TK (2014-2015) 29 427, nr.100; FNV/OSB (2013) *Rechtspositie huishoudelijk werkers: Visie FNV-OSB en de ratificatie van ILO-verdrag 189*.

<sup>280</sup> Het College voor de rechten van de Mens is voor spoedige ratificatie van ILO-verdrag nr. 189 en wijst op zijn website op rechten van werknemers die onder de Regeling dienstverlening aan huis vallen. Het College voor de rechten van de Mens besteedt in zijn rapportages Mensenrechten in Nederland 2012 (p. 122-123) en 2013 (p. 158-159) aandacht aan de indirecte discriminatie van huishoudelijk personeel. In zijn rapportage aan het VN Comité inzake de uitbanning van alle vormen van discriminatie van vrouwen (CEDAW) in 2016 meldt het College dat de aanbeveling van het VN Comité "om maatregelen te treffen om te waarborgen dat vrouwelijke huishoudelijke hulpen volledig aanspraak kunnen maken op de sociale zekerheid en andere voorzieningen voor werknemers is niet opgevolgd". (p. 11).

<sup>281</sup> Werkdocument van diensten van de commissie SWD(2012)95 final over de benutting van het werkgelegenheidspotentieel van de persoonlijke en huishoudelijke dienstverlening *Naar een banenrijk herstel* citaat p. 3

<sup>282</sup> <http://www.europarl.europa.eu/news/en/news-room/20160218STO14860/Kuneva-Regulating-domestic-workers-will-reduce-trafficking-and-abuse> ; <http://www.europarl.europa.eu/news/en/news-room/20160426IPR24779/Recognizing-rights-of-domestic-workers-and-carers-in-the-EU> ; Werkdocument van diensten van de commissie SWD(2012)95 final over de benutting van het werkgelegenheidspotentieel van de persoonlijke en huishoudelijke dienstverlening *Naar een banenrijk*



gedeclareerd werk gelanceerd<sup>283</sup>. Daarnaast is de Europese Commissie op 8 maart 2016 een raadpleging over de Europese pijler van sociale rechten gestart. Bijlage 5 geeft een overzicht van relevant recent EU-beleid wat betreft de markt voor persoonlijke dienstverlening.

#### *Internationale voorbeelden*

Andere EU-landen worden geconfronteerd met dezelfde maatschappelijke uitdagingen als Nederland. Net als Nederland, kampen ook deze landen met de specifieke kenmerken van de markt voor persoonlijke dienstverlening zoals een dubbele wig en de vraag naar Decent Work<sup>284</sup>.

Een aantal landen heeft hierop beleid ontwikkeld. In bijlage 4 wordt stil gestaan bij een aantal internationale voorbeelden, waaronder Frankrijk, België, Zweden en Finland. Na een beschrijving van de maatregelen wordt kort ingegaan op de rationale (de waarom-vraag) achter het beleid en de effecten van de maatregelen, waarbij vooral wordt ingezoomd op werkgelegenheid, arbeidsomstandigheden, overheidsfinanciën en de combinatie werk en privé.

#### 5.4 Slotbeschouwing

Dit hoofdstuk heeft laten zien op welke wijze de overheid, de sociale partners, de arbeidsorganisaties en de markt het individu toerusten bij het combineren van werken, leren en zorgen. Bij de beschrijving van de facilitering en toerusting is onderscheid gemaakt naar tijd, geld en diensten. Het betreft een theoretisch onderscheid, want in de praktijk lopen deze dimensie veelal door elkaar. Uit het overzicht blijkt dat de overheid vooral tijd faciliteert. Het slimmer organiseren van tijd blijft een belangrijk onderdeel van het tijdsbeleid, zowel nationaal als lokaal (denk daarbij aan de openingstijden van publieke instellingen en bedrijven). Vooral de technologische ontwikkelingen (digitalisering) **stimuleren vormen van 'slimmer' organiseren. De sluitende dagarrangementen voor schoolgaande kinderen komen echter moeilijk van de grond.**

Daarnaast biedt de overheid een wettelijk kader voor aanpassing van de arbeidstijden. Verlof functioneert als transitie-instrument; het biedt werknemers tijdelijk de mogelijkheid om bijvoorbeeld te zorgen zonder dat zij de band met de arbeidsmarkt verliezen. Een wettelijk recht op verlof voor scholing daarentegen ontbreekt. Wel kan met het oog op de combinatie van rollen en taken de werknemer zijn arbeidsduur, arbeidstijd en arbeidsplaats aanpassen.

De arrangementen die de overheid biedt, blijven in sterke mate gericht op de gezinsfase. Langzaam maar zeker komt er meer aandacht voor de actieve seniorenfase, waarin mantelzorgactiviteiten een belangrijke rol spelen en duurzame inzetbaarheid van belang wordt.

**Ook in de cao's zijn diverse afspraken over de toerusting en facilitering gemaakt. De afspraken lopen uiteen van bijvoorbeeld betaling bij verlof, ondersteuning bij het verrichten van mantelzorg en of het bieden van ruimte voor scholing en training.**

---

herstel ; [https://ec.europa.eu/priorities/work-programme-2016\\_en](https://ec.europa.eu/priorities/work-programme-2016_en); COM(2015) 610 final Het werkprogramma van de Commissie voor 2016 Tijd voor verandering Bijlage I: Nieuwe initiatieven ; <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=nl&catId=89&newsId=2380>; [http://ec.europa.eu/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/towards-european-pillar-social-rights\\_nl](http://ec.europa.eu/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/towards-european-pillar-social-rights_nl); [https://ec.europa.eu/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/towards-european-pillar-social-rights\\_en#whats-next](https://ec.europa.eu/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/towards-european-pillar-social-rights_en#whats-next)

<sup>283</sup> <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=88&eventsId=1093>

<sup>284</sup> European Commission (2015) *Thematic review on personal and household services*; Europese Commissie (2013) *Developing personal and Household services in the EU- a focus on housework activities*; Europese Commissie (2012) SWD(2012)95final Werkdocument van diensten van de commissie over de benutting van het werkgelegenheidspotentieel van de persoonlijke en huishoudelijke dienstverlening *Naar een banenrijk herstel*.

**In de afspraken die sociale partners maken (en die worden vastgelegd in de cao's) is de laatste jaren meer aandacht gekomen voor mantelzorg en duurzame inzetbaarheid. De afspraken rondom mantelzorg zijn vooral procedureel van aard (gericht op communicatie en aandacht vragen voor en het bieden van maatwerkoplossingen). Duurzame inzetbaarheid richt zich zowel op vitaliteit als mobiliteit (en scholing). Ook zijn er in diverse cao's afspraken gemaakt over keuze-cao's: arrangementen die gericht zijn op sparen van tijd en of geld en het ruilen van tijd en geld. Ook wordt in plaats van een klassiek bronnen en doelensysteem steeds vaker in cao's een zogenoemd persoonlijk keuzebudget (PKB) geïntroduceerd.**

In het hoofdstuk is ook gekeken naar het gebruik van de regelingen. Algemeen kan worden geconstateerd dat het gebruik van de verlofregelingen laag is, vooral het langdurige zorgverlof wordt niet of nauwelijks gebruikt. Mogelijke verklaringen hiervoor zijn: de geringe bekendheid met de regeling, de organisatiecultuur en de aanwezigheid van cao-regelingen en/of informele afspraken. Ook financiële afwegingen kunnen een rol spelen in het geringe gebruik.

Op het gebied van het aanbieden van diensten is de markt voor persoonlijke dienstverlening van belang. De overheid biedt beperkte (financiële) ondersteuning van deze markt. Het aanbieden van persoonlijke en huishoudelijke diensten door arbeidsorganisaties staat in Nederland nog in de kinderschoenen. De markt kent diverse aanbieders en is volop in ontwikkeling, er ontstaan allerlei nieuwe initiatieven als gevolg van de voortschrijdende technologische ontwikkelingen en de opkomst van platforms (denk bijvoorbeeld aan het bezorgen van maaltijden of het bieden van mantelzorgondersteuning). De markt voor persoonlijke dienstverlening is een omvangrijke en groeiende markt. Dit biedt kansen voor het creëren van nieuwe werkgelegenheid en het nog inschakelen van onbenut arbeidspotentieel. Daarnaast kan een goede beschikbaarheid van persoonlijke dienstverlening bijdragen aan het vergemakkelijken van het combineren van rollen en taken en zorgen voor tijdsbesparing. Hiermee kan een win-win situatie worden gerealiseerd, mits aan randvoorwaarden voldaan wordt, zoals het waarborgen van de kwaliteit van werk (Decent Work) en kwaliteit van diensten.

## Adviesaanvraag



Ministerie van Sociale Zaken en  
Werkgelegenheid

> Retouradres Postbus 90801 2509 LV Den Haag

Aan de voorzitter van de SER  
Mevrouw drs. M.I. Hamer  
Postbus 90405  
2509 LK 's-GRAVENHAGE

Postbus 90801  
2509 LV Den Haag  
Anna van Hannoverstraat 4  
T 070 333 44 44  
F 070 333 40 33  
www.rijksoverheid.nl

**Contactpersoon**  
dhr. drs. P.A.M. van Dun  
T 070 333 68 01  
PvDun@minszw.nl

**Onze referentie**  
2015-0000121226

Datum **29 MEI 2015**  
Betreft Adviesaanvraag 'Werken en leven in de toekomst'

Geachte mevrouw Hamer,

Met mijn brief van 9 oktober 2014 heb ik u geïnformeerd over de onderwerpen waarover het kabinet in 2015 naar verwachting aan de SER advies zal vragen. Eén van deze thema's is 'Werken en leven in de toekomst'. Hierbij ontvangt u de adviesaanvraag.

#### Aanleiding

Werken, het op peil houden van de employability, zorgen voor het eigen gezin, het verlenen van mantelzorg aan familieleden en vrienden en het participeren in maatschappelijke organisaties en voorzieningen: het vergt van ieder veel tijd, organisatievermogen en flexibiliteit om deze meervoudige verantwoordelijkheden aan te kunnen. Over de levensloop heen zijn er in elke levensfase verantwoordelijkheden die op elkaar moeten worden afgestemd. In elke levensfase kunnen andere verantwoordelijkheden op de voorgrond staan: onder jongvolwassenen studeren en starten met werken, in de middenleeftijd zorgen voor jonge kinderen en bouwen aan een carrière of eigen bedrijf en op latere leeftijd zorgen voor (oudere) familieleden. Het werken aan employability verdient ook – maar niet uitsluitend – aandacht in de latere levensfase. Het vraagt niet alleen veel van de werkenden die meerdere taken moeten combineren, maar ook van hun werkgevers, van scholen, winkels, overheidsinstellingen en van ieders sociale netwerk.

Op allerlei manieren en door diverse partijen wordt bijgedragen aan het faciliteren van werkenden om hun meervoudige verantwoordelijkheden op een goede wijze te vervullen. De vraag of de faciliteiten die de combinatie van arbeid en zorg ondersteunen optimaal worden benut en de vraag naar wat er in de toekomst van ons wordt verwacht en hoe we ons daarop moeten voorbereiden blijft actueel.

#### Recente en toekomstige ontwikkelingen

1. De *arbeidsparticipatie* is in Nederland hoog. De bruto arbeidsparticipatie<sup>1</sup> is sinds de eeuwwisseling toegenomen van 67,5% in 2003 naar 70,1% in

<sup>1</sup> Bruto arbeidsparticipatie is het aandeel van de (werkzame en werkloze) beroepsbevolking in de potentiële beroepsbevolking.

2014. Deze toename komt vooral door een toename van de participatie op de arbeidsmarkt van vrouwen van 59,4% in 2003 naar 64,6% in 2014. De komende jaren is nog een stijging te verwachten die met name het gevolg is van het feit dat jongere cohorten vrouwen vaker werkzaam zijn dan oudere. Bij mannen is de bruto arbeidsparticipatie ruim 75%<sup>2</sup>. Ondanks de toenemende arbeidsparticipatie van vrouwen blijft de economische zelfstandigheid van vrouwen met 53% nog altijd achter bij die van mannen (73%)<sup>3</sup>.

Datum

Onze referentie  
2015-0000121226

2. Op *demografisch gebied* is de verwachting dat het aandeel ouderen verder zal toenemen. De levensverwachting van mannen neemt tussen 2013 en 2030 toe van 79 jaar tot 82 jaar en die van vrouwen van 83 jaar tot 85 jaar. Het aandeel AOW-gerechtigden neemt eveneens toe. Aan de andere kant van het spectrum zien we een daling van het aantal jongeren. Ondanks een verhoging van de arbeidsparticipatie neemt het aandeel werkenden in de bevolking af<sup>4</sup>. Voorts verandert de samenstelling van de huishoudens. Het aantal eenpersoonshuishoudens neemt toe, evenals de verscheidenheid in relatievormen, zoals latrelaties. Dit kan leiden tot een andere invulling van de vraag naar zorg en het aanbod ervan. Ook de etnische achtergrond van huishoudens wordt steeds gevarieerder. Omdat de opvattingen omtrent onderlinge (mantel)zorg en de bereidheid om zorgtaken voor anderen te vervullen mede afhankelijk zijn van de etnische achtergrond is dit een relevante ontwikkeling. Gezien de demografische ontwikkelingen zal de vraag naar zorg van ouderen toenemen. Ook de aard van de vraag naar zorg zal veranderen, nu ouderen langer zelfstandig willen blijven wonen en ook de zorgvoorzieningen worden ingesteld op langer verblijf in de eigen woonomgeving in plaats van verblijf in verzorgingshuizen. Dit gaat gepaard met een beroep op familie en andere mensen uit het sociale netwerk om mantelzorg te verlenen. Relevant hierbij is dat zorg ook kan worden uitbesteed. De vermogenspositie van veel ouderen is goed en stelt hen in staat om zorg in te kopen; de commerciële zorg voor ouderen neemt toe.
3. Werkenden zullen vaker te maken krijgen met een situatie waarin naasten op hen een beroep om *(mantel)zorg te verlenen*. Daarbij gaat het niet alleen om zorg voor naaste familieleden zoals de ouders, maar ook om de zorg voor andere familieleden en mensen uit het sociale netwerk. Deze ontwikkeling hangt samen met het gegeven dat mensen langer zelfstandig in hun eigen omgeving willen blijven wonen en met de decentralisatie van de langdurige zorg. Daarnaast zijn er signalen dat burgers een appèl ervaren om via vrijwilligerswerk verantwoordelijkheid te nemen voor onder meer de leefbaarheid en cohesie van de buurt en als onderdeel van een samenleving waarin samenredzaamheid en onderlinge betrokkenheid meer centraal staan. Verder worden werknemers geacht te zorgen voor hun employability. Werken aan employability is nodig om ervoor te zorgen dat men gedurende de gehele loopbaan in staat is om mee te groeien met de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt.

<sup>2</sup> Bron: CBS, Statline

<sup>3</sup> Bron: SCP/CBS, Emancipatormonitor 2014

<sup>4</sup> Bron: CBS, Statline



Door het toenemen van de arbeidsparticipatie is het aannemelijk dat steeds meer mensen te maken krijgen met de vraag hoe zij arbeid en andere verantwoordelijkheden willen en kunnen organiseren op een manier die het beste aansluit bij hun eigen mogelijkheden en die van hun werkgever. Daarbij is belangrijk dat werkenden werk en andere verantwoordelijkheden, zoals zorg, op een gezonde en goede manier met elkaar kunnen combineren. Dat impliceert onder meer dat tijdig (dreigende) overbelasting wordt gesignaleerd en dat er (doorlopend) aandacht op de werkvloer is voor maatwerk in de combinatie van werk en deze andere verantwoordelijkheden.

Datum

Onze referentie  
2015-0000121226

Hierbij moet worden aangetekend dat de combinatie van arbeid, zorg en eventuele andere verantwoordelijkheden en de invulling daarvan een privé-afweging blijft waarbij tal van factoren kunnen meespelen. Ook de inkomenspositie van het huishouden zal daarbij een rol spelen en dat kan leiden tot de economische afweging dat de meest verdienende partner niet minder gaat werken, maar de minst verdienende partner wel. Per saldo hoeft de afweging die men in een huishouden maakt niet te leiden tot een gelijke verdeling van arbeid en zorg binnen een huishouden.

4. Op *maatschappelijk terrein* is veel vooruitgang geboekt wat betreft faciliteiten voor kinderopvang en zaken als de openingstijden van overheidsdiensten, winkels etc. Dit laat onverlet dat het hebben van meervoudige verantwoordelijkheden op het gebied van arbeid en zorg en de verwachtingen die mensen onderling van elkaar hebben, veelal een forse belasting blijven voor ieder die daarmee te maken heeft.
5. Ook ontwikkelingen op *technologisch terrein* bieden nieuwe mogelijkheden om zorg te verlenen en zorg en arbeid eenvoudiger te combineren. Door toepassing van bijvoorbeeld 'domotica' en communicatietechnologie zouden de vraag naar zorg en de tijd die voor zorgtaken nodig is in sommige gevallen verminderd kunnen worden of een ander - mogelijk minder belastend - karakter kunnen krijgen. Wat het verrichten van arbeid betreft dragen technologische ontwikkelingen bij aan de mogelijkheden om tijd- en plaatsonafhankelijk te werken en kunnen daardoor taken en verplichtingen op het gebied van arbeid en zorg en andere verantwoordelijkheden met meer flexibiliteit worden gecombineerd.

#### Ondernomen initiatieven

De politieke en maatschappelijk aandacht voor de combinatie arbeid en zorg en andere taken is niet nieuw. Op allerlei manieren en door diverse partijen is en wordt bijgedragen aan het faciliteren van werkenden om hun meervoudige verantwoordelijkheden op een goede wijze te vervullen.

1. In 2008 heeft het toenmalige kabinet de *Beleidsverkenning modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden* opgesteld<sup>5</sup>. Centraal in deze beleidsverkenning stond de vraag of, en zo ja, hoe een verdere flexibilisering van de mogelijkheden van aanpassing van arbeidstijden en arbeidsplaats en van het stelsel van verlofregelingen kan bijdragen aan een vergroting van de mogelijkheden van degenen met zorgtaken om hun arbeidspatroon al dan niet tijdelijk aan hun zorgbehoefte aan te passen.

<sup>5</sup> Kamerstukken II, 2008/09, 26 447, nr. 42.

2. Er is in 2009 een uitgebreide *consultatieronde met de sociale partners en andere maatschappelijke organisaties* geweest over de beleidsverkenning en de denkrichtingen die daarin zijn verwoord. De uitkomst van deze consultatie was een brede overeenstemming over de notie dat verlof in algemene zin geen structurele oplossing voor de combinatie van arbeid en zorg is en over de visie dat het stelsel van regelingen voor verlof en arbeidstijden op onderdelen aan en flexibilisering en modernisering toe was<sup>6</sup>.
3. De beleidsverkenning en de daarop volgende consultatie hebben geleid tot de *Wet modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden*<sup>7</sup>. Met deze wet zijn nieuwe verlofmogelijkheden gecreëerd en zijn bestaande verlofmogelijkheden flexibeler inzetbaar en toegankelijker gemaakt. Administratieve vereisten die de toepassing van mogelijkheden voor verlof en voor aanpassing van de arbeidsduur beperken of belemmeren zijn geschrapt en de kring van rechthebbenden op verlof is op een aantal onderdelen uitgebreid. Uitgangspunt bij deze wijzigingen waren de behoeften die mensen op de werkvloer hebben en de knelpunten die zij in de praktijk ondervinden.
4. In 2008 heeft het kabinet de tweejarige *Taskforce DeeltijdPlus* ingesteld. Het doel van de Taskforce was een aanzet te geven tot een cultuurverandering in Nederland, zodat het vanzelfsprekender wordt dat vrouwen in grotere deeltijdbanen of in voltijdbanen werken. De Taskforce heeft daartoe een groot aantal aanbevelingen gedaan aan alle partijen (overheid, sociale partners en individuele werkgevers en werknemers): zorgdragen voor goede collectieve voorzieningen, flexibiliteit en diversiteit moeten dienen als norm voor de bedrijfsorganisatie, het personeelsbeleid moet veel meer maatwerk bieden en bij cao-onderhandelingen moet er meer aandacht komen voor thema's als flexibel werken. De Taskforce deed ten slotte een oproep aan mannen en vrouwen om het traditionele rollenpatroon te doorbreken<sup>8</sup>.
5. De SER heeft in 2011 het advies *Tijden van de samenleving* uitgebracht. In dit advies stelt de SER vast dat Nederland verandert in een land van 'taakcombineerders' en 'tijds knelpunten'. Een slimmere organisatie van tijd en plaats van arbeid en dienstverlening is nodig met als uiteindelijke doel een betere combinatie van werk en privé over de gehele levensloop, een grotere arbeidsdeelname en duurzame optimale arbeidsinzet van werkenden en een duurzame economische groei met behoorlijke perspectieven (banen, bedrijvigheid) voor alle betrokkenen, aldus de SER<sup>9</sup>.
6. Het kabinet heeft op 18 november 2013 een *arbeid- en zorgbijeenkomst* georganiseerd om met het veld de knelpunten en kansen in kaart te brengen op het gebied van arbeid en zorg. Deze bijeenkomst heeft geleid tot een aantal waardevolle aanvullingen op het wetsvoorstel modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden, waaronder dat bij het kortdurend en langdurend zorgverlof meer aandacht wordt gegeven

Datum

Onze referentie  
2015-0000121226

<sup>6</sup> Kamerstukken II, 2009/10, 26 447, nr. 45.

<sup>7</sup> Wet modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden, Staatsblad 2014/565.

<sup>8</sup> Zie ook De Discussie voorbij, eindrapport Taskforce Deeltijdplus, maart 2010.

<sup>9</sup> SER, *Tijden van de samenleving*, advies 11/06, april 2011.

voor mantelzorgsituaties. Het wetsvoorstel is in het najaar van 2014 met algemene stemmen door beide kamers der Staten-Generaal aanvaard. De diverse onderdelen treden op verschillende data in werking. Met uitzondering van het meerlingenverlof zijn op 1 juli a.s. alle onderdelen in werking getreden.

Datum

Onze referentie  
2015-0000121226

7. De Eerste Kamer heeft op 14 april 2015 het initiatiefwetsvoorstel Voortman en Van Hijum *Wet flexibel werken* aanvaard<sup>10</sup>. Deze wet beoogt flexibel werken te bevorderen. Werknemers kunnen bij hun werkgevers een verzoek doen om de arbeidstijden en arbeidsplaats aan te passen. Zij kunnen dan bijvoorbeeld telewerken en op voor henzelf gunstige tijden werken.
8. De overheid stimuleert werkgevers actief om te investeren in de *duurzame inzetbaarheid* van hun werknemers. Het belang hiervan wordt onderstreept door het voormelde advies van de SER waarin gesproken wordt over Nederland als een land van taakcombineerders en tijdsknelpunten en waarin een streven naar duurzame optimale arbeidsinzet van werkenden wordt verwoord. Het combineren van arbeid en zorg is een element dat al veel aandacht heeft in de activiteiten ter bevordering van duurzame inzetbaarheid. Op initiatief van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid is in het kader van de duurzame inzetbaarheid onder meer een website voor werkgevers en werknemers ontwikkeld. Deze website is bedoeld om het bewustzijn van het belang van duurzame inzetbaarheid te vergroten en bevat ervaringen en tips over de wijze waarop werkgevers en werknemers in hun werk en hun personeelsbeeld het aspect duurzame inzetbaarheid handen en voeten kunnen geven.
9. Op 4 november 2014 heeft de Tweede Kamer de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid verzocht om de SER te vragen een advies uit te brengen over de inrichting van de voorzieningen voor jonge kinderen en de sociaaleconomische effecten daarvan in kaart te brengen (motie van Weyenberg c.s.)<sup>11</sup>. Dit is een vervolgadvisie op het eerdere advies van de SER 'Tijden van de samenleving' uit 2011<sup>12</sup>.

#### *Vragen aan de SER*

Anno 2015 is het uitgangspunt van sociaal-economisch beleid dat iedereen die kan werken dat ook doet. Tegelijkertijd verandert het werk: van werknemers wordt in toenemende mate verwacht dat zij flexibel en employable zijn, hun leven lang leren en langer doorwerken. Daarnaast is er een groter beroep op mensen om zorgtaken voor naasten op zich te nemen, vrijwilligerswerk te doen en op tal van manieren een actieve bijdrage te leveren aan de maatschappij. Van zorgafhankelijke (volwassen) burgers wordt gevraagd om eerst hun familiale relaties en sociale netwerken aan te spreken voor hulp bij hun zelfredzaamheid en/of participatie.

Als gevolg van deze ontwikkelingen zullen burgers steeds vaker verantwoordelijkheden op verschillende domeinen combineren en wordt het belangrijker dat mensen maximale mogelijkheden hebben om werk en (mantel)zorgtaken goed en op gezonde wijze te kunnen combineren. Aandacht

<sup>10</sup> Kamerstukken I, 2014/15, 32 889, A.

<sup>11</sup> Kamerstukken II, 2014/15, 31 322, nr. 258

<sup>12</sup> SER, *Tijden van de samenleving*, advies 11/06, april 2011.



hierbij verdient het gegeven dat tot nu toe de verdeling van zorgtaken en betaald werk tussen mannen en vrouwen niet gelijk is. Dat kan er toe leiden dat toekomstige ontwikkelingen en beleidsopties verschillend uitwerken voor mannen en vrouwen. Een gelijkere verdeling van taken tussen mannen en vrouwen is niet alleen vanuit emancipatieoogpunt gewenst, maar kan ook bijdragen aan een betere combineerbaarheid van taken. Ook ten aanzien van etnische achtergrond geldt dat beleidsopties niet voor iedereen op eenzelfde wijze tot een betere combineerbaarheid van taken zal leiden en dat aandacht voor de etnische achtergrond van belang is.

De geschetste ontwikkelingen zijn ook van invloed op werkgevers. Zo kan een werknemer die bijvoorbeeld mantelzorg verleent nopen tot een flexibelere organisatie van het werk, waarbij de werknemer op een andere tijd of plaats een deel van zijn werk kan doen, of hij zich tijdelijk volledig op zijn zorgtaken richt. Voor de werkgever gaat dit gepaard met kosten, bijvoorbeeld voor het regelen van tijdelijke vervanging. Ook kan het de werkgever voor uitdagingen stellen in de continuïteit van dienstverlening aan klanten. Ik vraag de SER in haar advies expliciet in te gaan op de gevolgen van de geschetste ontwikkelingen voor werkgevers.

#### Huidige situatie

De Wet arbeid en zorg en de Wet aanpassing arbeidsduur bevatten het wettelijk kader van mogelijkheden voor werknemers om de verplichtingen die het werk voor hen meebrengt af te stemmen op zorgtaken. Op 1 januari 2015 zijn beide wetten op onderdelen herzien. Nieuwe verlofdoeleinden zijn toegevoegd, administratieve vereisten en praktische belemmeringen zijn weggenomen. Daarbij waren de behoeften van de werkvloer het uitgangspunt. Na deze aanpassingen aan de wetgeving is in principe het wettelijk kader voor de komende periode vastgesteld.

In dit kader zijn de volgende vragen relevant:

1. Hoe kunnen we bereiken dat de huidige mogelijkheden die de combinatie van arbeid en zorg faciliteren, zo optimaal mogelijk worden ingezet en zowel voor mannen als vrouwen en ongeacht etnische achtergrond een betere combineerbaarheid van taken ontstaat? Wat betekent de participatiesamenleving voor mantelzorgers en werkgevers; willen mensen voor elkaar zorgen of besteden zij zorg liever uit? Wat kunnen werkenden zelf, werkgevers en overheid aan bijdragen aan een betere combinatie van arbeid en zorg? Bieden regelingen en praktijken zoals die bestaan in de landen om ons heen (bijvoorbeeld Duitsland, Denemarken en het Verenigd Koninkrijk) aanknopingspunten voor ons om de combinatie van arbeid en zorg beter te faciliteren? Is extra facilitering door overheid en werkgevers nodig voor de werkende mantelzorgers die al dan niet een grote baan combineert met intensieve en/of langdurige mantelzorg en zo ja welke?<sup>13</sup>

#### Toekomst

Niet alleen voor de huidige situatie en de korte termijn, maar ook voor de langere termijn rijzen vragen over de mogelijkheden om in de verschillende levensfasen meervoudige verantwoordelijkheden met elkaar te combineren.

<sup>13</sup> Zie ook SCP: Concurrentie tussen mantelzorg en werk; maart 2015

Datum

Onze referentie  
2015-0000121226



2. Wat kunnen wij de komende tien jaar verwachten ten aanzien van de combinatie van arbeid, zorg en andere verantwoordelijkheden, gezien de geraamde ontwikkelingen van de bevolkingssamenstelling en de arbeidsparticipatie, de ontwikkeling van de zorg- en hulpvraag en de vraag naar burgerparticipatie? Welke kansen en risico's met betrekking tot (de combinatie van) arbeid en zorg hangen samen met de vergrijzing en ontgroening van de bevolking? Welke eisen stelt dit aan werkenden en werkgevers en welke rol spelen zij hierbij? Wat betekent dit voor maatschappelijke en commerciële voorzieningen en diensten?

Datum

Onze referentie  
2015-0000121226

3. Wat betekenen de meervoudige verantwoordelijkheden in de verschillende levensfasen? Welke groepen lopen extra risico als het gaat om: tijdelijke of definitieve (gedeeltelijke) uitval uit het arbeidsproces, verminderde productiviteit en inzetbaarheid, op een lager niveau werken dan waarvoor men is gekwalificeerd, financiële kwetsbaarheid op korte en/of lange termijn, mogelijke overbelasting en gezondheidsproblemen? Hoe is dit gerelateerd aan levensfase, etniciteit en opleidingsniveau? Werkt dit anders uit voor werknemers dan voor zzp-ers en ondernemers en wat zijn daarvan de consequenties?

Hoe is verdeling van arbeid en zorg tussen mannen en vrouwen en welke redenen zijn er voor die verdeling (cultureel, inkomensongelijkheid, deeltijdpatronen, inrichting van voorzieningen). Spelen traditionele rolpatronen hierbij een rol en welke ontwikkelingen zijn te onderkennen? Hoe kan worden bijgedragen aan het bereiken van een gelijkere verdeling van arbeid en zorg tussen mannen en vrouwen?

#### Toerusting en facilitering in de toekomst

Voor individuen is het combineren van verschillende verantwoordelijkheden niet eenvoudig, zeker niet wanneer het gaat om zorgverantwoordelijkheid voor een zieke of hulpbehoevende naaste. Mede vooruitlopend op een langetermijnagenda over skills en leren in brede zin heeft het kabinet de volgende vragen:

4. Welke vaardigheden hebben burgers nodig om zelf de balans in hun leven te creëren en te behouden? Wat hebben mensen verder nodig om de meervoudige verantwoordelijkheden uit te oefenen zonder dat dit ten koste gaat van de eigen leefsituatie, gezondheid en ontwikkeling? Hoe kan in deze behoeften worden voorzien en hoe kunnen de beschikbaarheid en toegankelijkheid van maatschappelijke en commerciële voorzieningen en diensten hieraan bijdragen?
5. Hoe kunnen de maatschappelijke en sociale verantwoordelijkheden van werknemers en hun verantwoordelijkheid in de (arbeids-)organisatie beter op elkaar worden afgestemd? Hoe kan afstemming plaatsvinden zodat arbeidsdeelname, arbeidsproductiviteit of arbeidsvreugde behouden blijven? Hoe dient te worden omgegaan met de 'rafelranden van de dag' die vaak het meeste stress opleveren? Wat vraagt dit van de betrokken mannen en vrouwen, hun collegae (zoals in teamverband) en van de arbeidsorganisatie en hoe kan dit door werkgevers en/of de overheid worden gestimuleerd? Hoe kan de bespreekbaarheid en het maatwerk van het combineren van verantwoordelijkheden, in elk geval van werk en zorg (mantelzorg, maar ook een onverwachte of acute zorgvraag), aanvullend op bestaand beleid en voorzieningen worden bevorderd door overheid en werkgevers? Welke faciliteiten worden geboden in cao's, wat werkt wel en wat werkt niet en wat is nodig om tot goede afspraken te komen?

6. Maakt het bestaande sociale stelsel de afstemming tussen de verschillende verantwoordelijkheden en domeinen voldoende mogelijk en is het in dit opzicht ook toekomstbestendig? Welke rol spelen gemeenten hierbij, wat werkt en wat werkt niet? Hoe zou een stelsel op langere termijn betere ondersteuning kunnen bieden aan werkenden (werknemers, zzp-ers, ondernemers) met meervoudige verantwoordelijkheden in verschillende levensfasen?

Datum

Onze referentie  
2015-0000121226

#### Ontwikkeling van jonge kinderen

De branche kinderopvang beweegt zich op het snijvlak van arbeidsmarkt, zorg en onderwijs. De combinatie van arbeid en de zorg voor jonge kinderen is een belangrijk uitgangspunt van het kinderopvangbeleid, maar ook de ontwikkeling van kinderen staat centraal. Hiervoor moet altijd sprake zijn van een gezonde en veilige omgeving. Het kabinet onderschrijft beide pijlers vanuit de overtuiging dat zij onlosmakelijk met elkaar zijn verbonden. De kinderopvang levert een bijdrage aan de ontwikkeling en opvoeding van kinderen, zodat ouders zonder zorgen kunnen deelnemen aan het arbeidsproces. Het kabinet wil zowel de kwaliteit van voorschoolse voorzieningen (kinderopvang, peuterspeelzalen en voorschoolse educatie) als de samenwerking met het primair onderwijs verbeteren. Mede gelet op de motie van het lid Van Weyenberg heeft het kabinet de volgende vragen aan de SER:

7. Ondersteunt het bestaande stelsel van kinderopvangvoorzieningen de doorlopende ontwikkel- en leerlijnen van jonge kinderen? Welke verbeterpunten ziet de SER voor de inrichting van de voorschoolse voorzieningen om: a) de deelname van ouders aan het arbeidsproces te ondersteunen en b) de brede ontwikkeling van jonge kinderen te optimaliseren? Kan de SER de sociaal-economische effecten hiervan in kaart brengen? In hoeverre zijn werkgevers of werknemers bereid eventuele aanvullende kosten hiervan te dragen?

#### *Planning*

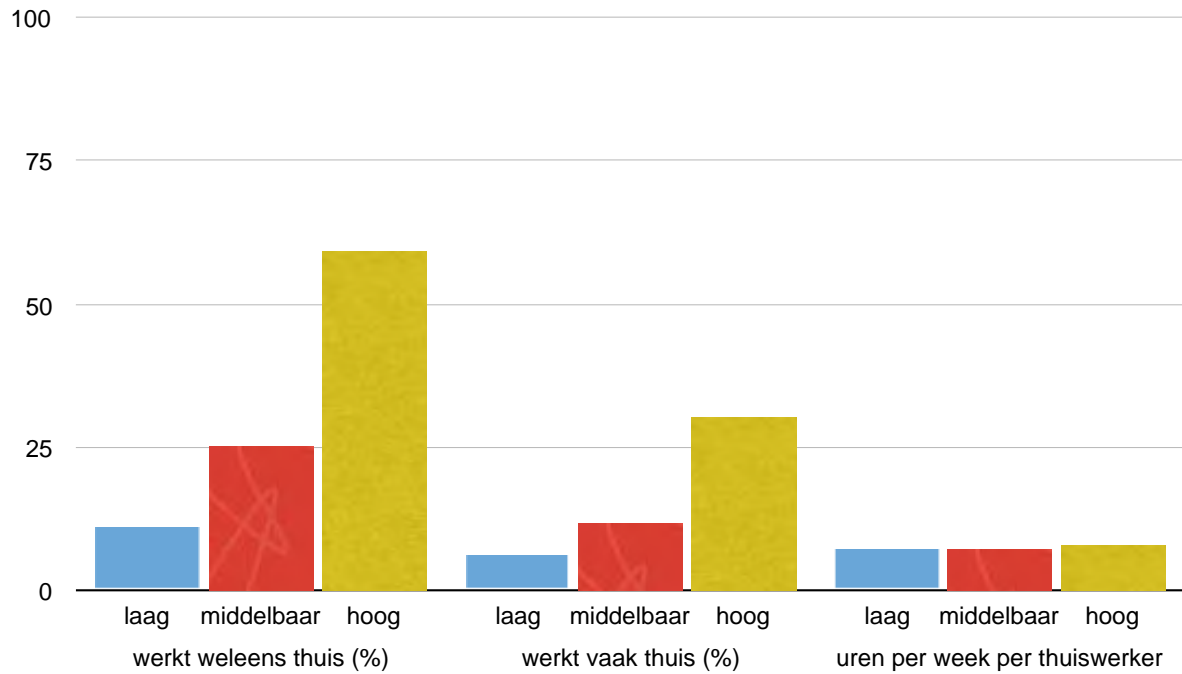
Na de eerdere 'arbeid- en zorgbijeenkomst' in 2013 zal - op verzoek van de Tweede Kamer - een tweede bijeenkomst worden georganiseerd. Naar aanleiding van deze tweede bijeenkomst zal ik de Tweede Kamer een brief doen toekomen over de ontwikkelingen en toekomstperspectieven rond het thema arbeid en zorg. Het SER-advies over het thema meervoudige verantwoordelijkheden gedurende de levensloop kan een waardevolle bijdrage leveren aan de beleidsvorming rond dit thema en in het verlengde daarvan aan de brief aan de Tweede Kamer. Een afgerond advies zie ik graag voor het einde van het jaar tegemoet.

De Minister van Sociale Zaken  
en Werkgelegenheid,

  
L.F. Asscher

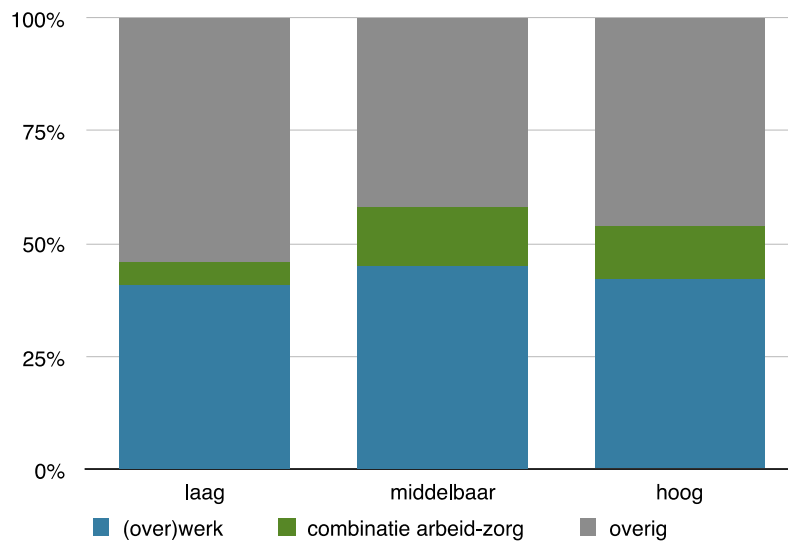
## Tabellen bij hoofdstuk 4

Figuur B1 Thuiswerken, mannen en vrouwen in loondienst (2012)



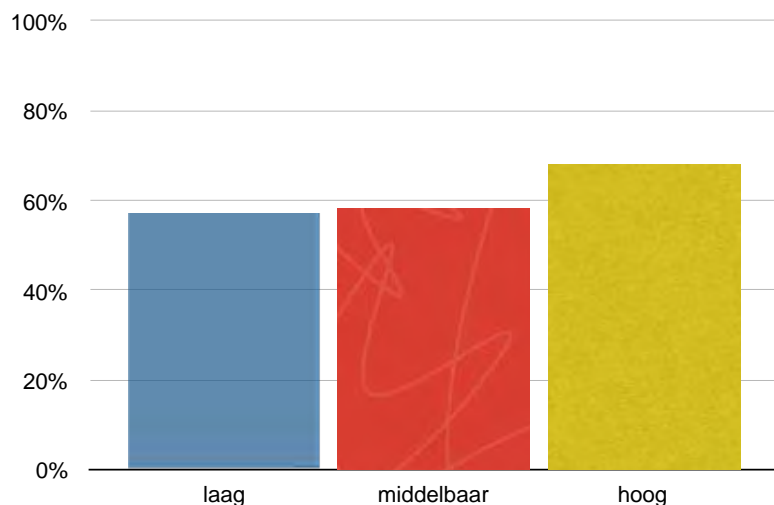
Bron: SCP Aanbod van Arbeid 2014

Figuur B2 Redenen om thuis te werken naar opleiding (2012)



Bron: SCP Aanbod van Arbeid 2014

Figuur B3 Mate van autonomie van werknemers naar opleiding (2012)



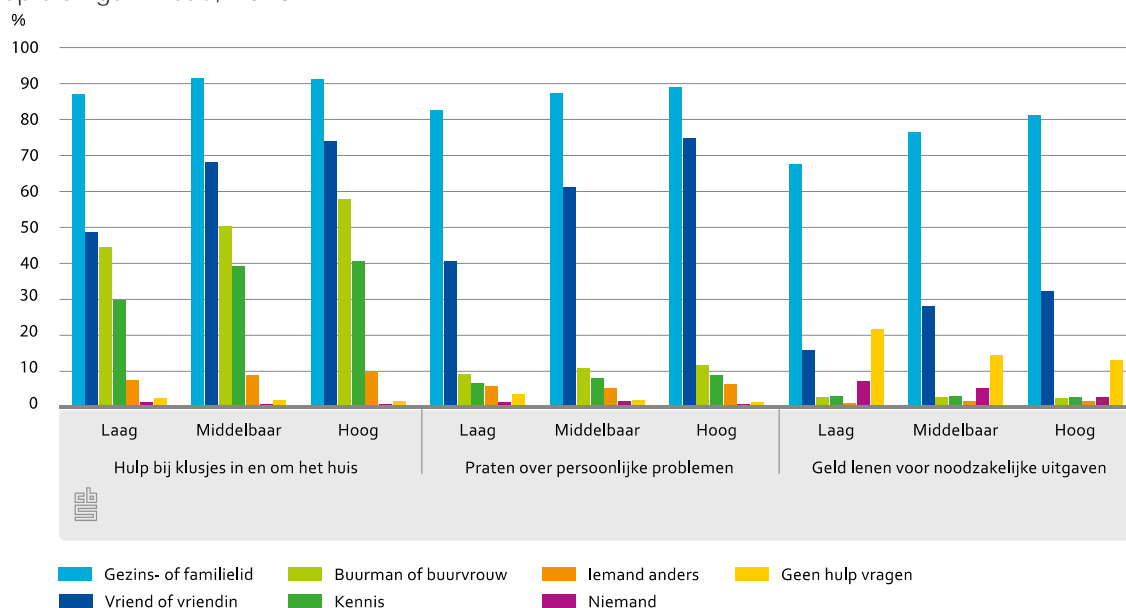
Bron: SCP Aanbod van Arbeid 2014

Tabel B1 Gestandaardiseerde inkomens naar opleidingsniveau en type arbeidsrelatie, 2012 (x 1.000 euro)

	Laag	Middelbaar	Hoog	Vershil laag-hoog
Totaal werkzame beroepsbevolking	24,1	25,8	31,8	7,7
Werknemers	23,9	25,7	31,5	7,6
Werknemers vaste arbeidsrelatie	24,2	26,1	32,3	8,1
Werknemers flexibele arbeidsrelatie	22,8	23,6	27,3	4,5
Zelfstandigen	24,9	26,5	33,3	8,4

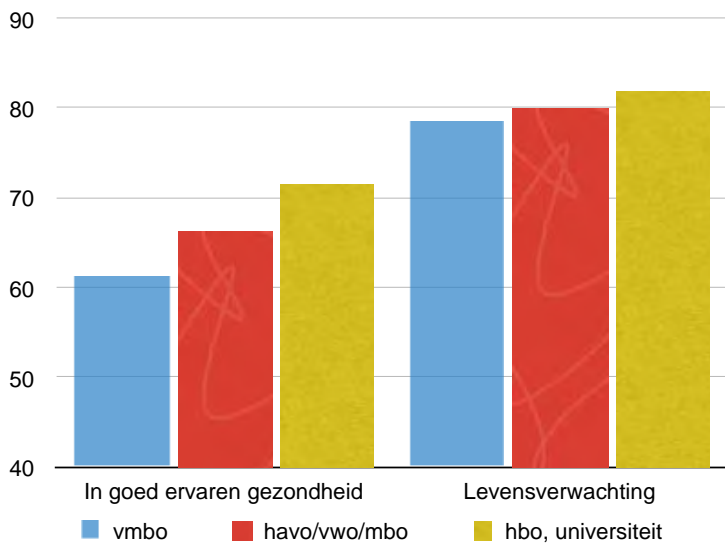
Bron: CBS StatLine.

Figuur B4 Toegang tot verschillende hulpsoorten, bevolking van 18 jaar en ouder naar opleidings-niveau, 2013



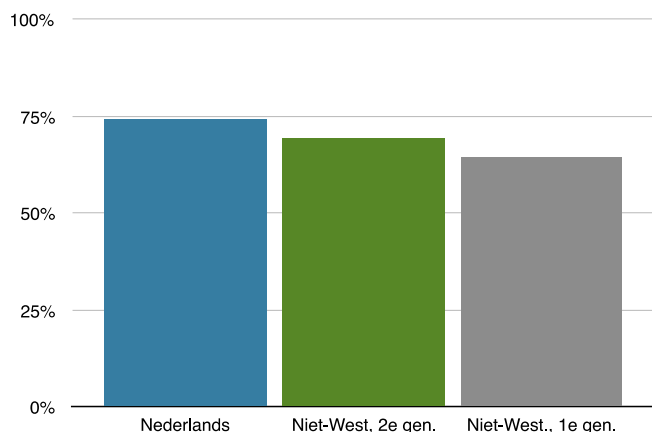
Bron: Kloosterman, R. (2015) Familie is de belangrijkste bron voor steun. CBS Sociaal Economische Trends 2015-3.

Figuur B5 Levensverwachting naar opleiding, mannen (in jaren)



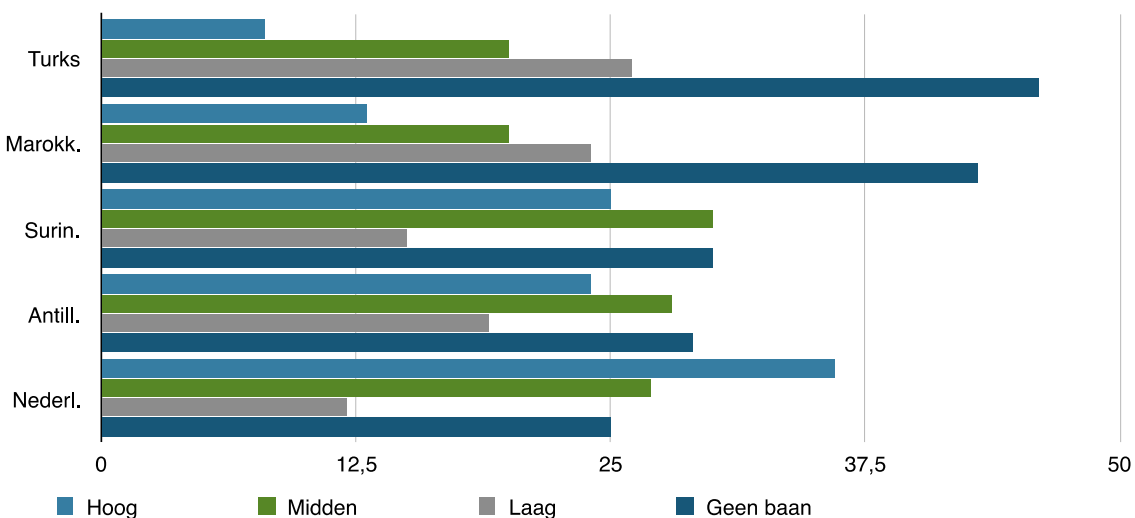
Bron: CBS StatLine

Figuur B6 Tevredenheid met arbeidsomstandigheden naar herkomst (2014)



Bron: CBS StatLine. Duurzame inzetbaarheid werknemers: herkomst en arbeidsduur. Geraadpleegd op 22 oktober 2015

Tabel B7 Typologie van arbeidsmarktposities per migrantengroep



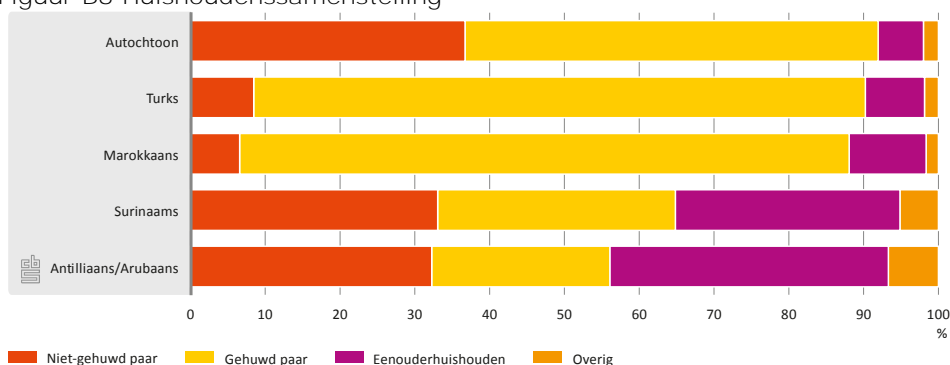
Bron: CBS Jaarrapport Integratie 2013. Eigen bewerking van Figuur 7.1. (pp. 172)

Tabel B2 Gestandaardiseerde inkomens naar afkomst en type arbeidsrelatie, 2012 (x 1.000 euro)

	<i>Autochtonen</i>	<i>Niet-Westerse allochtonen</i>	<i>Vershil autochtonen en niet-westerse allochtonen</i>
Totaal werkzame beroepsbevolking	28	23,1	4,9
Werknemers	27,7	23,2	4,5
Werknemers vaste arbeidsrelatie	28,3	24,1	4,2
Werknemers flexibele arbeidsrelatie	25,2	21,1	4,1
Zelfstandigen	29,4	22,3	7,1

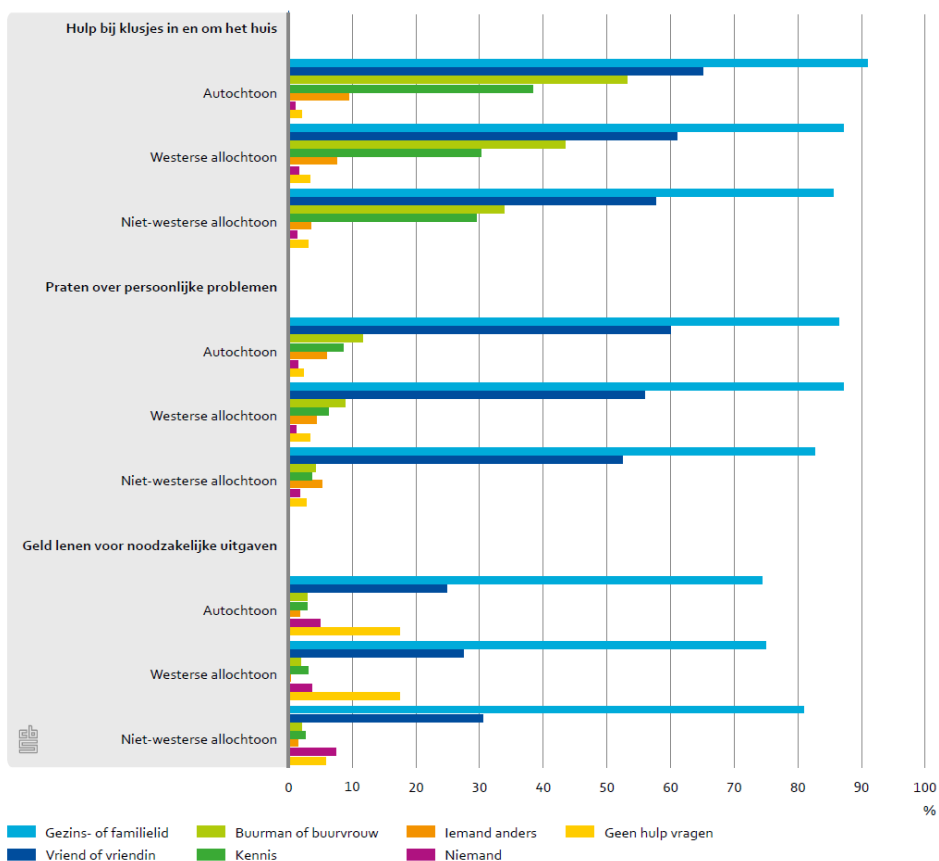
Bron: CBS StatLine. Let op: deze maat wijkt af van de maat op het factsheet.

Figuur B8 Huishoudenssamenstelling



Bron: CBS (2015). *Kinderen en huishoudens*

Figuur B9 Toegang tot verschillende hulpsoorten, bevolking van 18 jaar en ouder naar herkomst, 2013



Bron: Kloosterman, R. (2015) Familie is de belangrijkste bron voor steun. CBS *Sociaal Economische Trends 2015-3*.

## Nationale voorbeelden van facilitering en toerusting

**Verlof in cao's***Afspraken over loondoorbetaling tijdens ouderschapsverlof*

	CAO	
1	Achmea B.V.	50
2	Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie BVE	55
3	Defensiepersoneel	75
4	Gehandicaptenzorg	25
5	Gemeente Ambtenaren	50
6	Jeugdzorg	50
7	Nederlandse Universiteiten	62,5
8	Netwerkbedrijven	70
9	Ons middelbaar Onderwijs	55
10	Openbare Bibliotheken	25
11	Primair Onderwijs	55
12	Politie Personeel	75
13	Rijkspersoneel	55
14	Sociale Werkvoorzieningen	60
15	Voortgezet Onderwijs	55
16	Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening	40

Afwijkingen van de wettelijke duur/loondoorbetaling rondom langdurend  
zorgverlof

	Naam cao	Aanvulling/inperking duur	Aanvulling loondoorbetaling
1	ABN-AMRO	Meer: 11 weken	50 procent
2	Achmea B.V.	Meer: 13 weken	Maximaal 1 maandsalaris
3	Aegon Nederland N.V.	Meer: maximaal 6 maanden, men dient wel minimaal 20 uur in de eigen functie te blijven werken	-
4	Contractcateringsbranche	-	8 dagen met loondoorbetaling: 95 procent gedurende de eerste 3 dagen en 70 procent gedurende de overige 5 dagen
5	Defensie Personeel	-	100 procent
6	Delta Lloyd NV	Meer: maximaal 6 maanden	-
7	Gemeente Ambtenaren	-	50 procent
8	GGZ	Meer: 13 weken	100 procent
9	Gehandicaptenzorg	Meer: 3 maanden	100 procent
10	GVB	-	80 procent
11	Huisartsenzorg	Meer: 9 weken	-
12	Jeugdzorg	Meer: 13 weken	50 procent
13	Kinderopvang voor Kinderopvangcentra en Gastouderbureaus	Meer: 13 weken	25 procent
14	Landbouwwerktuigen Exploiterende Ondernemingen	Wordt door de werkgever bepaald	-
15	Sanquin Bloedvoorzieningen	Meer: 11 weken	100 procent
16	Stichting Fokus Exploitatie	Wordt door de werkgever bepaald	100 procent
17	Sociale Werkvoorzieningen	Wordt door de werkgever bepaald	Bepaalt de werkgever
18	Verpleeg-, Verzorgingstehuizen en Thuiszorg	Meer: 3 maanden	100 procent
19	Verzekeringsbedrijf Binnendienst	Meer: 12 weken	-
20	Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening	Meer: 13 weken	40 procent
21	Ziekenhuizen	Meer: 11 weken	100 procent

*Arbeidsorganisaties en tijdsarrangementen, financiële ondersteuning en facilitering door middel van diensten: een inventarisatie van 'Best Practices'*

Omdat er weinig tot geen cijfers beschikbaar zijn over wat organisaties doen, illustreert dit overzicht de mogelijke facilitering door arbeidsorganisaties door naar goede voorbeelden (Best Practices) te kijken. Hierbij is uitgegaan van ranglijsten van 'beste werkgevers' in Nederland. In Nederland worden verschillende onderzoeken gedaan naar de beste werkgever. Voorbeelden zijn het onderzoek van SatisAction in samenwerking met NRC Carrière, de 'Beste werkgeverslijst' van Intermediair en de 'Loflist': een lijst met de beste werkgevers voor werkende ouders die in 2013 voor het laatst is gepubliceerd. Daarnaast zijn best practices van Werk en Mantelzorg, een initiatief van Mezzo en Qidos, voorbeelden van moderne werkgeverschap van Women Inc en de Best Practices Gids 2015 van Great Place to Work® geraadpleegd.

Opmerkingen:

- Alleen Nederlandse voorbeelden zijn opgenomen.
- Het gaat alleen om voorbeelden op het gebied van het faciliteren van het combineren van taken en rollen.
- Indien de overheid (ministeries, gemeenten enz.) in het overzicht is opgenomen dan in de rol van werkgever.
- In het overzicht zijn voorbeelden opgenomen uit het MKB, uit grote bedrijven, uit de overheid als werkgever, maar ook uit "mannen"-sectoren en uit diverse regio's.

Bronnen: Great Place to Work – Gids Good Practices deel 1, 2, 3;

<http://www.greatplacetowork.nl//bestpracticesgids2015>; [www.werkenmantelzorg.nl](http://www.werkenmantelzorg.nl)

(Mezzo, Qidos); <https://www.werkenmantelzorg.nl/wat-is-mantelzorger-in-het-frans>;

Women Inc (2015) De winst van modern werkgeverschap – Best practices;

<https://www.womeninc.nl/nieuwsbericht/best-practice-lijst-van-modern-werkgeverschap>;

[www.krachtontour.nl](http://www.krachtontour.nl); <http://www.bzw.nl/Lists/Nieuws/>; [www.beste-werkgevers.nl](http://www.beste-werkgevers.nl); <https://issuu.com/effactory/docs/beste-werkgevers-magazine-2015>



Arbeidsorganisaties	Tijd	Geld	Diensten vooral informatie en workshops/ coaching en bespreekbaar maken van privé/zorg (in cultuur van bedrijf)	Diensten (andere)	Opmerkingen	Trefwoorden	Bron
Furore	X				Werktijden afgeschaft, locatie onafhankelijk werken; maatwerkoplossingen, extra verlof	Mantelzorg Flexibele werktijden	Kracht on Tour
Rockwool	X				Flexibele werktijden	Flexibele werktijden	Kracht on Tour
Proteion Thuis	X				Flexibele werktijden	Flexibele werktijden	Kracht on Tour
Windesheim	X	X			Wil ouderschapsverlof uitbreiden vanuit DAM-geld (decentrale arbeidsvoorwaarde middelen).	Ouderschapsverlof	Kracht on Tour
Stameta	X				Is voorstander van het opnemen van verlofregelingen in de cao Kleinmetaal. Gaat mogelijkheden scheppen t.a.v. flexibel werken, deeltijd werken en ouderschapsverlof	Verlofregelingen CAO Kleinmetaal Flexibel werken Deeltijd werken	Kracht on Tour
Gemeente Amsterdam	X	X		X	Gideonsbende: vakantiedagen die werknemers elkaar kunnen schenken om in te zetten voor mantelzorgtaken.	Mantelzorg Vakantiedagen Innovatieve aanpak	o.a. Women inc werkenmantelzorg.nl
Hartekamp groep			X		Informatie/bewustwording/coaching/workshop/ontmoetingen met andere mantelzorgers	Mantelzorg	Werkenmantelzorg.nl
Philadelphia Zorg Noordwest			X		Informatie/bewustwording/coaching/workshop/ontmoetingen met andere mantelzorgers	Mantelzorg	Werkenmantelzorg.nl
Ziekenhuis St. Jansdal			X		Informatie/bewustwording/coaching/workshop/ontmoetingen met andere mantelzorgers	Mantelzorg	Werkenmantelzorg.nl
De Belastingdienst			X		Informatie/bewustwording/coaching/workshop/ontmoetingen met andere mantelzorgers	Mantelzorg	Werkenmantelzorg.nl
Vostermans Companies			X		Informatie/bewustwording/coaching/workshop/ontmoetingen met andere mantelzorgers	Mantelzorg	Werkenmantelzorg.nl
Océ			X		Informatie/bewustwording/coaching/workshop/ontmoetingen met andere mantelzorgers	Mantelzorg	Werkenmantelzorg.nl
Gemeente Amersfoort			X		Workshops over mantelzorg voor medewerkers en leidinggevenden.	Mantelzorg	Werkenmantelzorg.nl
UWV			X		Informatie/bewustwording/coaching/workshop/ontmoetingen met andere mantelzorgers	Mantelzorg	Werkenmantelzorg.nl
AEGON			X		Informatie/bewustwording/coaching/workshop/ontmoetingen met andere mantelzorgers	Mantelzorg	Werkenmantelzorg.nl
Movares			X		Informatie/bewustwording/coaching/workshop/ontmoetingen met andere mantelzorgers	Mantelzorg	Werkenmantelzorg.nl

Nationale Nederlanden			X		Informatie/bewustwording/coaching/workshop/ontmoetingen met andere mantelzorgers	Mantelzorg	Werkenmantelzorg.nl
Kindergarden			X		Medewerkers worden geïnformeerd over de verlofregelingen & ruimte om zorgtaken te bespreken (maatwerk oplossingen).	Mantelzorg	Women Inc
Philips			X		Biedt work life program (WLP) aan medewerkers World Economic Forum best practice	Work Life Balance WEF Good Practice	Kracht on Tour <a href="http://www.bzw.nl/">www.bzw.nl/</a>
Deltion			X		Cursus slimmer werken & het nieuwe werken. Work life balance: workshops en standaard besproken in functioneringsgesprekken	Het Nieuwe Werken Flexibele werktijden	Kracht on Tour
Saxion			X		In functioneringsgesprekken wordt de work-life balance standaard besproken	Work Life Balance	Kracht on tour
Groningen Seaports			X		Overweegt een workshop work-life balance aan te bieden aan haar werknemers.	Work Life Balance	Kracht on tour
De Gasunie			X		Wil coachingstrajecten (over work-life balance) delen met dealmakers van Kracht on tour.	Work Life Balance	Kracht on tour
Noorderlink			X		Gaat interesse voor work-life balance workshops peilen en eventueel samenwerken met Gasunie & Groningen Seaports.	Work Life Balance	Kracht on tour
OCW			X		Standard aandacht voor work life balance en aantal gewerkte uren bij functioneringsgesprekken; Workshops aanstaand ouderschap/verlofregelingen; Mentor aangeboden aan medewerkers die hun eerste kind krijgen	Overheid als goed voorbeeld Work Life Balance Mentor	Kracht on tour
Schiphol			X		Jaarlijks workshops work life balance aan jonge ouders. Work life balance standard in performance management gesprekken.	Work life balance Jonge ouders	Kracht on tour
Unilever			X	X	Trainingen in 2016 met betrekking tot gezondheid en weerbaarheid Organiseren van 'parent lunches' in 2016.	Gezondheid Jonge ouders	Kracht on tour
PostNL			X		"Employabiliteit" is vast onderwerp in gesprekken i.h.k. van performance cyclus.	Employabiliteit	Kracht on tour
KPN			X		KPN zal training work life balance voor jonge ouders aan KPN Academy toevoegen	Jonge Ouders Work Life Balance	Kracht on tour
Azora			X	X	Stimuleert gezonde leefstijl met behulp van het programma "Azora gaat gezond" (sport, mindfulness, gezond en lekker koken.)	Work Life Balance Mindfulness Gezondheid	Great place to work 2015 deel 3.

Webasto				X	Gratis volledige gezondheidscheck aangeboden. Polis bij Zilveren Kruis, genaamd Present, afgesloten voor eventueel benodigde trajecten.	Volledige gezondheidscheck Gezondheid	Great place to work best practice gids 2015 deel 3.
Medtronic				X	Sinds 2014 Medtronic Employee assistance program (MEAP) voor work life balance en privé problemen. Vaardigheidstrainingen.	Employee assistance program	Great place to work 2015 deel 3.
AbbVie		X			Individueel Keuze budget: maandelijks bedrag (21,9 procent van het bruto maandsalaris) voor extra verlof, aanvulling op pensioen, scholing, financieel advies of dertiende maand.	Individueel Keuze budget	Great place to work 2015 deel 2.
Vermilion		X			<b>In het kader van het "Geef tijd" programma</b> hebben vijf medewerkers een gift gekregen van Vermilion die zij kunnen geven aan de organisatie waar zij vrijwilligerswerk voor doen.	Donatie voor organisaties waar medewerkers vrijwilligers zijn	Great place to work 2015 deel 2.
Yonego	X	X			Één maand betaald vaderschapsverlof	Vaderschapsverlof	Women inc
Netflix	X	X			Medewerkers van Netflix mogen onbeperkt ouderschapsverlof met behoud van salaris opnemen in het eerste levensjaar van het kind.	Onbeperkt betaalde ouderschapsverlof Innovatief	Beste werkgevers onderzoek 2015 Intermediair.
Ormit	X	X			Meer verlofdagen bij overlijden in de familie dan de arbeidsvoorwaarden voorschrijven.	Betaald extra verlof	Great place to work 2015 deel 3
H&M	X	X		X	Betaalt kosten van op maat gemaakte MBO opleiding niveau 3 Verkoopsspecialist. Praktijkopdrachten tijdens werktijd uitgevoerd.	Betaalde opleidingsmogelijkhe den tijdens werktijd	Great place to work 2015 Deel 3
&samhoud	X	X	X	X	Vakantiebonus van 250 Euro indien werknemers hun telefoon tijdens de vakantie niet gebruiken Werknemers kunnen zoveel vakantiedagen opnemen als ze willen. Twee maanden verplichte en 100% uitbetaalde vaderschapsverlof; Langere zwangerschap- en bevallingsverlof dan wettelijk bepaald. Bij het overlijden van een verwaande wordt in overleg bepaald hoe de werknemer het best ondersteund kan worden. Output gericht werk; (niet aanwezigheid gericht); flexibel werken, Tijd- en locatie onafhankelijk werken	Innovatief Output gericht werken Flexibele arbeidstijden Geldbonus voor onbereikbaarheid Onbeperkt betaald verlof Work life balance Mindfulness Wellness	Great Place to Work 2015 deel 3 Women Inc

					<p>Persoonlijke coaching aangevuld met tijd, geld of hulp om de persoonlijke visie van de werknemers te implementeren.</p> <p>Meditatieruimte op het werk onder werktijd; tijd voor yoga en mindfulness, wellness arrangement.</p>		
Renault			X	X	<p>Sinds 2014 levensfasebewust personeelsbeleid om werknemers passende oplossingen te bieden afhankelijk van de levensfase waarin ze zich bevinden (aantal verlofvormen uitgebreid). Mantelzorgvriendelijk beleid sinds 2014.</p>	Mantelzorg Levensfasebewust personeelsbeleid	<p>Werkenmantelzorg.nl <i>werkenmantelzorg.nl</i> <i>/wat-is-mantelzorger-in-het-frans</i> Women Inc</p>
Google	X		X	X	<ul style="list-style-type: none"> <li>- hulpgroep voor nieuwe ouders</li> <li>- langer verlof (dan wettelijk bepaald) voor mannen en vrouwen bij geboorte van een kind</li> <li>- elke medewerker krijgt een training om zich bewust te worden van de eigen vooroordelen.</li> </ul>	<p>Jonge ouders Extra verlof Training vooroordelen</p>	Women inc
TU Eindhoven	X	X	X	X	<p>deeltijd, flexibele werktijden, betaald ouderschapsverlof, betaald zorgverlof, en diverse in company opleidingsmogelijkheden inclusief ondersteuning bij loopbaanontwikkeling</p>	<p>Flexibele arbeidstijden Opleidings- mogelijkheden</p>	
AkzoNobel	X	X		X	<p>Duurzaam Inzetbaarheidsprogramma (mentaal en fysiek fit blijven tot op hogere leeftijd). Persoonlijk duurzaamheidsbudget (verlofdagen reserveren voor mantelzorg, opleiding).</p>	<p>Duurzaam Inzetbaarheids- programma Persoonlijk budget</p>	
De Raad van Anders					<p>De raad van Anders bestaat uit onbevangen, creatieve mensen van buiten Microsoft, die Microsoft met de ogen van anderen naar zichzelf laat kijken en helpt hun blik te verruimen om tot onverwachte oplossingen te komen. De vierde Raad van Anders ging over werk en mantelzorg.</p>	<p>Mantelzorg Innovatief</p>	<p><i>www.werkenenmantelzorg.nl/10xinspiratie</i></p>
Zonnebloem i.s.m. o.a. ING	X	X			<p>In het kader van een project van <a href="http://zonnebloem.nl">zonnebloem.nl</a> vrijwilligerswerk tijdens werktijd</p>	<p>Innovatief Vrijwilligerswerk</p>	<p><i>zonnebloem.nl/bedrijfsuitje</i></p>
Nederlandse vestiging van Wercker, platform voor software-ontwikkelaars				X	<p>De vibe manager, ontstaan in Silicon Valley, is een "hybride tussen een overblijfmoeder en je beste vriend" aldus NRC. Ze zorgen voor de goede sfeer op het werkplek en spelen in op de behoeften van de werknemers, zodat</p>	Vibe manager	<p><i>nrc.nl/zij-onthouden-je-lievelingsrestaurant-en-je-verjaardag</i></p>

					medewerkers zich op het werk thuis voelen en het beste uit zichzelf halen.		
--	--	--	--	--	--	--	--

## Internationale voorbeelden van facilitering en toerusting

*Mantelzorg*

## Duitsland

De Duitse Familiezorgtijdwet (das Familienpflegezeitgesetz) die in 2012 is geïntroduceerd en in 2015 is aangepast, faciliteert de combinatie van arbeid en zorg.

*Familiezorgtijdwet*

Deze wet uit 2012 beoogt de combinatie van arbeid met de verzorging voor thuiswonende familieleden te faciliteren. Werknemers kunnen de wekelijkse arbeidstijd gedurende maximaal twee jaar reduceren tot een omvang van vijftien uur. Het loonverlies wordt gedeeltelijk aangevuld. Dit gebeurt in de vorm van een voorschot. De zogeheten **Familiezorgtijd kent daardoor twee fasen: een 'zorgfase' en een 'nazorgfase'.**

Familiezorgtijd is mogelijk voor een ruime familiekring, maar zorgbereidheid zonder familieverhouding wordt niet gefaciliteerd. De vereiste zorgindicatie moet minimaal binnen het laagste zorgniveau (Pflegestufe 1) vallen. De Familiezorgtijd is geen afdwingbaar recht, maar stoelt op een afspraak die in overleg tussen werkgever en werknemer gemaakt moet worden. Ligt de afspraak er, dan geldt tijdens de Familiezorgtijd een opzegverbod en is de werkgever verplicht het loonverlies gedeeltelijk aan te vullen. De aanvulling tijdens de zorgfase bedraagt de helft van het inkomensverlies. In de nazorgfase werkt de werknemer weer in de oorspronkelijk overeengekomen wekelijkse arbeidsduur, maar nu tegen het tijdens de zorgfase verlaagde loon.

**Voor de werkgever betekent deze voorschotregelgeving twee risico's: dat hij over onvoldoende middelen beschikt om de voorschotten te kunnen financieren en dat de werknemer in de nazorgfase wegvalt. Tegen beide risico's is hij beschermd. Zo is er een renteloos krediet voor het voorschot en geldt een verplichte familiezorgtijdverzekering.**

De regeling van het krediet ziet er als volgt uit: de werkgever dient een aanvraag in bij een federale instantie (Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben) die het krediet verstrekt. De terugbetaling gebeurt maandelijks in de nazorgfase en begint in de maand volgend op die waarin de zorgfase eindigt. Dan werkt de werknemer immers weer in zijn oude volledige omvang, evenwel tegen gereduceerd loon.

De familiezorgtijdverzekering is een voorwaarde om in aanmerking te komen voor het krediet. Ze moet ten aanzien van de persoon van de werknemer worden afgesloten voor de duur van de hele familiezorgtijd (zorg- en nazorgfase). De verzekering is een overeenkomst die de federale instantie moet certificeren. De verzekeraar moet in geval van overlijden van de werknemer of van arbeidsongeschiktheid een bedrag uitkeren ter hoogte van de aanvulling op het loon die de werknemer nog niet heeft terugbetaald. De verzekeringspremie wordt berekend onafhankelijk van het geslacht van de werknemer en zonder voorafgaande toetsing van het risico. Anno 2013 was de gemiddelde maandelijks premie 17,23 euro. Is de eerste premie niet tijdig betaald, dan moet de verzekeraar de werkgever hierover informeren en hem een betalingstermijn van minimaal een maand toekennen. Achterstand in de premiebetaling en daarmee een gebrekkige dekking van het risico wordt zo voorkomen. Uit de wettekst blijkt niet wie uiteindelijk de kosten van de verzekering draagt. Wel is geregeld dat indien de werknemer de verzekering afsluit, de werkgever een onherroepelijk claimrecht wordt toegekend.

Het recht op loonaanvulling duurt maximaal 24 maanden en eindigt voortijdig als niet langer zorg aan een naaste thuis verleend wordt. Het einde treedt niet abrupt in maar twee maanden na het einde van de zorgverlening.

Op 28 januari 2013 hadden 147 Duitse werknemers, waaronder precies een derde mannen, een verzoek voor familiezorgtijd ingediend. 123 verzoeken waren tot die datum goedgekeurd. De gemiddelde duur van de familiezorgtijd was circa vijftien maanden. In de media werd eind 2012 negatief over het lage gebruik van de wet bericht. Zo zouden bij Deutsche Post AG slechts vier van de 110.000 werknemers een verzoek om familiezorgtijd hebben ingediend. De Duitse overheid verwees naar eerdere initiatieven zoals deeltijdwerk voor ouderen (Altersteilzeit) die ook aanlooptijd nodig hadden. Sociale partners vonden de wet onnodig en te complex en betreurden het gebrek aan een afdwingbaar recht op de regeling.

*Wet ter verbetering van de combinatie van familie, (mantel)zorg en arbeid*

De Familiezorgtjdwet is aangepast en afgestemd op de sinds 2008 geldende zorgtjdwet (Pflegezeit). De zorgtjdwet geeft werknemers de mogelijkheid om gedurende zes maanden helemaal of deels vrijgesteld van werk te zijn. Op 1 januari 2015 is de wet ter verbetering van de combinatie van familie, (mantel)zorg en werk in werking getreden.

Nieuw zijn de onderstaande wettelijke bepalingen:

- Een tegemoetkoming voor de loonvermindering tijdens het kortdurende zorgverlof van tot en met tien dagen is ingevoerd. Met deze mantelzorgvergoeding (Pflegeunterstützungsgeld) wordt in principe negentig procent van het netto inkomensverlies gecompenseerd. Voor de financiering stelt de Duitse AWBZ (soziale Pflegeversicherung) tot 100 miljoen euro beschikbaar.
- Werknemers die gebruik maken van de mogelijkheid om gedurende zes maanden helemaal of deels vrijgesteld van werk te zijn (zorgtjdwet) hebben nu een afdwingbaar recht op een renteloze lening van een federale instantie (Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben). Vermelding verdient dat de hoogte van de lening net als in de oorspronkelijke wet van 2012 in principe de helft van het netto inkomensverlies bedraagt. De lening kent echter wel een plafond; in 2015 bedroeg dit plafond 6.060 euro. Het afdwingbare recht op vrijstelling van werk geldt niet voor organisaties met vijftien of minder werknemers.
- Er is nu ook een afdwingbaar recht op de 24-maanden durende familiezorgtijd (Familiepflegezeit). Werknemers kunnen de wekelijkse arbeidstijd gedurende maximaal twee jaar reduceren tot een omvang van vijftien uur. Het loonverlies kan door een renteloze lening van een federale instantie (Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben) worden gecompenseerd. Het afdwingbare recht op familiezorgtijd geldt niet voor organisaties met 25 of minder werknemers.
- Het aanvragen van familiezorgtijd is nu mogelijk voor een bredere personenkring. Stiefouders, schoonzussen en zwagers of verwanten van de levenspartner (lebenspartnerschaftliche Gemeinschaften) zijn toegevoegd. De regeling geldt ook voor ouders en kinderen van verwanten die niet thuis maar in een instelling verblijven. Een familieband is nog steeds vereist.
- Voor de begeleiding van zieke verwanten in de laatste fase van hun leven bestaat nu de mogelijkheid om de werktijd helemaal of deels te verkorten en een renteloze lening aan te vragen.

Volgens de Duitse overheid dragen werkgevers geen financieel risico meer. De rente en het risico van het niet-terugbetalen van de renteloze leningen worden door de federale overheid gedragen. Voor 2015 werd 1,3 miljoen euro beschikbaar gesteld. Tot 2018 zal in totaal 9,4 miljoen euro beschikbaar gesteld worden.

Critici van de wet vinden de prognoses van de overheid over het gebruik te optimistisch, gelet op het geringe gebruik van de familiezorgtijd sinds de invoering in 2012. Betrouwbare data over het gebruik ontbreken omdat een rapportageverplichting over het gebruik van de regelingen ontbreekt. Het aantal aanvragen voor renteloze leningen door de federale instantie wordt wel bijgehouden. Critici stellen bovendien dat door de in de wet opgenomen beperking van de organisatiegrootte miljoenen werknemers niet in aanmerking kunnen komen voor de wettelijke regelingen.

#### *Adviescommissie voor werk en (mantel)zorg*

In een brief van augustus 2015 meldt de Duitse regering aan de Bondsdag dat verdere stappen nodig zullen zijn om de combinatie van werk, familie en (mantel)zorg te verbeteren. In dezelfde brief wordt de oprichting van een adviescommissie voor werk en (mantel)zorg aangekondigd, de zogenoemde Beirat für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf. Deze adviescommissie zal vraagstukken rondom de combinatie van (mantel)zorg en arbeid behandelen, de (gevolgen van de) implementatie van de nieuwe wet monitoren en aanbevelingen uitbrengen. Om de vier jaar, de eerste keer op 1 juni 2019, zal de adviescommissie een adviesrapport aan het Duitse ministerie voorleggen.

Bronnen: Familienpflegezeitgesetz, 6 december 2011, BGBl. I S. 2564; Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf, 23 december 2014, BGBl. I S. 2462; <http://www.wege-zur-pflege.de/familienpflegezeit.html>; Bundestag Drucksache 17/12330; Weniger als 200 Deutsche nutzen Pflege-Auszeit *Süddeutsche Zeitung* 28-12-2012; Gesetz jenseits der Wirklichkeit *Die Tageszeitung* 29-12-2012; <https://www.bundesregierung.de/Content/DE/Artikel/2014/10/2014-10-15-kabinett-vereinbarkeit-familie-pflege-beruf.html>; Bundestag Drucksache 18/3124 p.29; Bundestag drucksache 18/5880 p. 3; Heeger - Hertter, S. (2014) Mantelzorg faciliteren door verlof - Een vergelijking van het Nederlandse recht met de Duitse Familiezorgtjdwet, *Tijdschrift Recht en Arbeid* (6/7) pp. 17-20.

## Spaarregeling

---

### Duitsland

#### *Pilotproject Langetijdrekeningen - Langzeitkonten (LZK)*

Het Duitse ministerie voor Familie, Senioren, Vrouwen en Jeugd voert het pilotproject Langetijdrekeningen sinds 2011 uit. Doelstelling van het project is om een extra flexibiliseringinstrument aan te bieden om werk en privé te combineren, en dit in overeenstemming met de individuele behoeften van werknemers. Langetijdrekeningen zijn persoonsgebonden werktijdrekeningen om tijdtegoeden te sparen, die voor samengestelde dienstvrijstellingen (met loondoorbetaling) kunnen worden gebruikt. De wekelijkse arbeidsduur kan tot 44 uur worden verlengd, mits de werkzaamheden het mogelijk maken. Het verschil tussen de oorspronkelijk overeengekomen wekelijkse arbeidsduur en de daadwerkelijke gewerkte tijd wordt op de langetijdrekening als tegoed opgeschreven. Tijdtegoeden kunnen over een periode van tot vijf jaar en laatst tot en met 31 december 2020 worden gespaard. Het tijdtegoed mag de 1400 uren niet overschrijden. De op de langetijdrekening gespaarde tijd kan worden gebruikt voor zowel familie-verantwoordelijkheden, zoals zorg voor kinderen of (mantel)zorg, als ook voor (bij)scholing of rust na drukke stressperiodes. Het verzoek voor dienstvrijstelling mag uit bedrijfsredenen afgewezen worden. De werkgever dient dan een nieuwe datum aan te geven, waarop de vrijstelling wel opgenomen kan worden. Voor werknemers boven de zestig jaar is de dienstvrijstelling alleen mogelijk in de vorm van deeltijdwerk. In een aanvraagprocedure wordt door de werknemer de manier van tijdsparen (hoeveel uren per week en hoe lang) vastgesteld. Daarnaast dient de directe leidinggevende aan te geven of de (met het oog op de wekelijkse werktijdverhoging eventuele extra afgesproken) werkzaamheden het tijdsparen rechtvaardigen en of de werknemer door de wekelijkse werktijdverhoging een risico op overbelasting loopt. Aan het pilotproject kunnen alleen ambtenaren deelnemen. Bij het Duitse ministerie voor Familie, Senioren, Vrouwen en jeugd doen 100 medewerkers mee. Eind 2016 wordt het pilotproject, in samenwerking met het Duitse ministerie van Arbeid en Sociale Zaken geëvalueerd.

Bronnen: [http://www.gesetze-im-internet.de/azv/\\_\\_\\_7a.html](http://www.gesetze-im-internet.de/azv/___7a.html) & email uitwisseling met Duitse Ministerie voor Familie, Senioren, Vrouwen en Jeugd van mei 2016.

---

### Verlof

#### Het ouderschapsverlof in Duitsland

Tot de hervorming van het Duitse ouderschapsverlof verlof in 2007 kregen ouders die thuisbleven om voor hun kinderen te zorgen, per kind, drie jaar lang een vaste financiële bijdrage van 300 euro per maand. Deze maatregel werd bekritiseerd vanwege de nadelige gevolgen voor de arbeidsparticipatie van vrouwen. Aanleiding om de maatregel te herzien was de dalende fertiliteit en de lage arbeidsparticipatie van vrouwen.

De duur van het ouderschapsverlof (Elternzeit) bedraagt nog steeds drie jaar; het is een individueel recht. Elternzeit is er voor zowel de vader als de moeder van het kind en ze kunnen het ook beide tegelijk opnemen. De betaling van het verlof (Elterngeld) is daarentegen beperkt tot twaalf maanden (volgend op de geboorte van het kind). Deze maatregel van Elterngeld is ingevoerd in 2007.

Het Elterngeld maakt het voor de vader en moeder mogelijk, tijdelijk volledig of gedeeltelijk te stoppen met werken in het eerste jaar na de geboorte van de baby\*. Ouders moeten deze twaalf maanden verlof wel verdelen, waarbij ze 67 procent van hun netto inkomen van de overheid vergoed krijgen (met een maximum van 1.800 euro). Om vaders te stimuleren ook gebruik te maken van de regeling, krijgen ouders twee maanden éxtra verlof – veertien maanden in totaal dus – als de vader minimaal twee maanden verlof voor zijn rekening neemt. Daarbij dient wel te worden aangetekend dat het verplichte zwangerschapsverlof van twee maanden is opgenomen in deze twaalf (plus twee) periode van betaald ouderschapsverlof, waardoor effectief de duur van de betaling van het ouderschapsverlof tien (plus twee) maanden is.



Het ouderschapsverlof geldt voor alle rechthebbenden\*\* ongeacht of ze nu wel of het niet het verlof opnemen. Ouders met een inkomen minder dan 1.000 euro per maand ontvangen een toeslag; voor elke twee euro die minder wordt verdiend dan de 1.000 euro, wordt de ouderschapsverlofuitkering verhoogd met 0,1 procent. Voor ouders daarentegen met een inkomen boven de 1.200 euro per maand wordt de uitkering verlaagd: voor elke twee euro die meer wordt verdiend dan de 1.200 euro per maand, wordt de ouderschapsverlofuitkering verlaagd met 0,1 procent (tot aan de minimumgrens van 65 procent). Het Elterngeld wordt gefinancierd door de federale regering uit de algemene belastingmiddelen\*\*\*. Voor kinderen geboren na 1 juli 2015 bestaat ook de mogelijkheid het Elterngeld flexibeler uit te laten betalen, het zogenaamde ElterngeldPlus.

In een onderzoek naar de effecten van de hervormingen van 2007 vinden Kluge & Schmitz (2014) een positief en groot effect op de arbeidsparticipatie van moeders op de middellange termijn. Dit effect wordt vooral gedreven door de grote stijging van parttime werkende moeders. Daarnaast blijkt dat meer moeders terugkeren naar het werk dat ze voor de bevalling deden. Deze terugkeer wordt door werkgevers beloond met een verhoging van de kwaliteit van het werk: er worden bijvoorbeeld vaker contracten voor onbepaalde tijd aangeboden. Tot slot stellen de onderzoekers dat de hervorming voor een verandering in normen omtrent het terugkeren naar werk heeft gezorgd. Het einde van het verlof kan als ijkpunt worden gezien, een maatschappelijk aanvaard tijdstip om weer aan het werk te gaan.

- \* De uitkering mag ook worden opgenomen gedurende 24 (plus vier maanden). De maandelijkse uitkering wordt in dat geval gehalveerd.
- \*\* Aanspraak op Elterngeld hebben ouders die er voor kiezen om in de eerste veertien maanden na de geboorte van hun kind te stoppen met werken of gedeeltelijk gaan werken om voor hun kind te zorgen. Het is voor werknemers, beambten, zelfstandigen, studenten en ouders die geen inkomen hebben. De voorwaarden voor de ouders zijn dat ze het kind zelf verzorgen en opvoeden, niet meer dan dertig uur per week werken, met het kind in een gezamenlijke huishouding wonen en in Duitsland wonen of zich in Duitsland ophouden.
- \*\*\* Bundeshaushalt (2015) Elterngeld, Erziehungsgeld und Mutterschutz: 6.753.520 euro waarvan 5.850.000 euro voor het Elterngeld

Bronnen: Moss, P. (2015) *International Review of Leave Policies and Research 2015*; Kluge & Schmitz (2014). **Social Norms and Mother's Labor Market Attachment: The Medium-run Effects of Parental Benefits.**

## Ouderschapsverlof in Denemarken

De duur van het ouderschapsverlof bedraagt in Denemarken 32 weken en is een individueel recht. De betaling van het ouderschapsverlof is gekoppeld aan de familie en gemaximeerd. De familie heeft recht op maximaal 32 weken betaling. De betaling is loongerelateerd met **een maximum van 554 euro per week en kan bovendien worden aangevuld in cao's.** Het verlof wordt gefinancierd uit de algemene middelen (met uitzondering van de eerste acht weken die voor de helft worden gefinancierd door gemeenten). Zowel werknemers als zelfstandigen (indien zij voldoen aan de voorwaarden) komen in aanmerking voor het verlof.

In de industriële en de publieke sector zijn respectievelijk in 2007 en 2008 quota voor betaald verlof voor vaders geïntroduceerd. In de publieke sector werkt men met een zes-plus-zes-plus-zes-systeem: zes weken betaald verlof voor de vader, zes weken betaald verlof voor de moeder en zes weken betaald verlof die verdeeld kunnen worden tussen beide ouders. De weken voor de vader en de moeder apart zijn quota en wanneer ze niet worden **gebruikt, verliest de ouder het recht erop (het "use it or lose it" principe).** In 2015 hebben vaders werkzaam in de publieke sector nog een week extra gekregen, resulterend in een totaal van zeven weken betaald verlof geoormerkt voor de vader. De industriële sector kent eenzelfde soort quota, bestaande uit een drie-plus-drie-plus-vier-systeem.

Over de verdeling van verlof tussen ouders zijn geen cijfers bekend. Wel blijkt dat 55 procent van de vaders naast het vaderschapsverlof ook gebruik maakt van ouderschapsverlof, maar dat ze slechts zeven procent van de totale verlofperiode opnemen. Een mogelijke verklaring is dat er niet wordt gewerkt met nationaal geldende quota. In de periode van 1998-2002 heeft Denemarken wel een quotum voor betaald verlof voor vaders gekend. Vaders hadden destijds een individueel recht van twee weken betaald verlof. Recente analyses laten zien dat de introductie van dit quotum – hoewel de duur kort was – een significant effect had op het

opnemen van dit verlof. Daarnaast blijkt dat het vooral hoger opgeleide vaders zijn die gebruik maken van vaderschapsverlof.

Vanaf het moment dat het kind zes maanden oud is heeft het recht op een plek in een kindvoorziening. Er is daardoor geen kloof tussen het einde van het verlof en de overgang naar kinderopvang.

Bron: Moss, P. (2015) *International Review of Leave Policies and Research 2015*.

### *Internationale voorbeelden van de markt voor persoonlijke dienstverlening*

#### Frankrijk

Cheque Emploi Service Universel (Universele Dienstencheque) afgekort CESU

De Franse overheid heeft al begin 1990 een sterke publieke impuls aan de markt voor persoonlijke dienstverlening gegeven door een fiscale aftrek in te voeren. Deze fiscale aftrek van 1991, die nog steeds van kracht is, werd in 2005 zelfs voor een bredere scala aan diensten opengesteld **dankzij het 'Borloo Plan'**<sup>\*</sup>. De meest bekende en innovatieve maatregel van het Borloo Plan is het systeem van *Cheque Emploi Service Universel* (Universele Dienstencheque) afgekort CESU. Onderstaand wordt dieper op de CESU ingegaan.

Er zijn twee soorten cheques: **de CESU 'déclaratif'** (declaratie) en **de CESU 'préfinancé'** (voorgefinancierd).

#### *CESU Déclaratif*

**De CESU 'déclaratif' (declaratie)** is een vereenvoudigde manier om diensten formeel te declareren. Het is een chequeboek waarmee particuliere huishoudens gemakkelijk inkomsten en uren van hun dienstverleners aan een van de bevoegde overheidsloketten opgeven. De directe particuliere werkgever heeft dan weinig administratieve lasten maar wel een bewijs van formele uitbesteding. Tegelijk wordt de sociale zekerheid van dienstverleners zeker gesteld. Dit overheidsloket ontvangt een blad uit dit chequeboek als officiële declaratie van werkgelegenheid, berekent de belastingen en premies, vakantie toeslagen etc. Het loket maakt en verstuurt de salarisstrook van de dienstverlener. De salarisbetaling geschiedt per cheque, CESU préfinancé (zie hierna), contant of door overmaking. Aan het eind van het jaar krijgen de huishoudens een fiscaal voordeel ter hoogte van vijftig procent van wat ze aan salaris en premies betaald hebben (met een plafond van 12.000 euro en met verhoging tot 15.000 euro voor huishoudens met thuiswonende kinderen of hulpbehoevenden of tot 20.000 euro voor personen met een handicap). Bij het berekenen van de sociale premies wordt rekening gehouden met de persoonlijke situatie van de particulieren (leeftijd, aantal thuiswonende kinderen, hulpbehoevende particulier).

In 2007 is de fiscale aftrek in een fiscale krediet veranderd. De reden hiervoor is dat het fiscale voordeel minder toegankelijk is voor huishoudens met lage inkomens. Dit hangt samen met het gebrek aan voldoende inkomen om voor de vijftig procent fiscale korting in aanmerking te komen. Ook de vertraging tussen de feitelijke uitgave en het fiscale voordeel, dat gemiddeld twaalf maanden na de feitelijke uitgave wordt overgemaakt, vormt een solvabiliteitsobstakel voor huishoudens die niet over genoeg financiële middelen beschikken om het (kas)voorschot voor de diensten te betalen.

Vanaf 1 januari 2017 wordt de voorwaarde van arbeidsmarktparticipatie verbonden aan het fiscale krediet geschrapt. Zo hoeven afnemers van diensten niet meer een baan te hebben of sinds langer dan drie maanden als werkloos geregistreerd te zijn. Deze voorwaarde bleek ineffectief. Het fiscale krediet is vanaf 2017 dus toegankelijk voor alle huishoudens.

Huishoudens die geen of niet veel/nauwelijks inkomensbelasting betalen, zoals gepensioneerden bijvoorbeeld, ontvangen een terugbetaling.

Daarnaast heeft de overheid in 2015 verder geïnvesteerd in de vrijstelling van de sociale premies voor particuliere directe werkgevers. De verlaging van de arbeidskosten vóór fiscale krediet bedraagt nu negen procent. Dit is meer dan in het intussen afgeschafte systeem van 2011. Het is goedkoper om een dienstverlener te declareren dan niet te declareren, concludeert de Franse overheid. Er wordt een krachtig signaal gegeven, vooral voor het stimuleren van directe particuliere werkgeverschap.

De CESU Declaratief is uitsluitend voor particuliere directe werkgevers (met of zonder bemiddelingsorganisatie)\*\*. Van de 2,1 miljoen particuliere directe werkgevers gebruikt 79 procent de CESU declaratief. Steeds meer particuliere directe werkgevers gebruiken de digitale CESU declaratief (websites van de bevoegde overheidsloketten).

Particuliere afnemers van diensten die gebruik maken van dienstverlenende organisaties **(incl. zzp'ers) gebruiken geen CESU Declaratief. Ze ontvangen facturen (inclusief de belastingen en premies)** van de dienstverlenende organisatie en jaarlijks een overzicht van de betaalde kosten ten behoeve van de belastingdienst. Bij de kosten wordt rekening gehouden met de persoonlijke situatie van de particuliere afnemers van diensten.

#### *CESU Préfinancé*

**De CESU 'préfinancé'** (voorgefinancierd) is een nominatief betalingsinstrument waarmee particuliere huishoudens dienstverleners kunnen betalen. Het is alleen te gebruiken voor persoonlijke en huishoudelijke diensten (inclusief kinderopvang). Net als bij dinerscheques zijn het geldbedrag en de gebruikstermijn al vastgesteld.

Private of publieke arbeidsorganisaties kunnen deze vouchers (deels of geheel) financieren en aanbieden aan hun werknemers: de zogenoemde CESU HR (Human resources). Bedrijven gebruiken dit instrument om hun werknemers aan zich te binden en/of te ontlasten bij het combineren van werk en privé. Private arbeidsorganisaties krijgen een belastingkrediet van 25 procent over de uitbetaalde ondersteuning, met een plafond van 500.000 euro per jaar. Daarnaast is er de CESU Sociaal, (deels of geheel) gefinancierd en aangeboden aan particulieren door o.a. officiële verstrekkers van sociale uitkeringen. De overheid gebruikt deze CESU préfinancé in het beleid rondom kinderopvang voor kinderen jonger dan zes jaar.

Het fiscale krediet van vijftig procent voor de particuliere huishoudens die diensten kopen, geldt ook in het kader van de CESU préfinancé HR of Sociaal en voor de door de particuliere betaalde bedragen (na aftrek van de door derden gefinancierde som). Bij de CESU préfinancé HR is er voor de particuliere afnemers van diensten zelfs sprake van extra koopkracht omdat ze geen inkomensbelasting voor de CESU Préfinancé HR betalen (met een plafond van 1.830 euro per jaar per persoon).

Uit de cijfers blijkt dat 75 procent van deze werknemers de CESU préfinancé HR vooral gebruiken voor kinderopvang en 37 procent vooral voor huishoudelijke taken. Minder dan drie procent van de werknemers beschikken over de CESU HR. De persoonlijke en huishoudelijke diensten als arbeidsvoorwaarde komt niet echt van de grond. Momenteel wordt gepromoot dat er binnen brancheorganisaties en bedrijven een sociale dialoog wordt gevoerd over de voorwaarden voor een toename in het aanbieden van de CESU-RH aan werknemers ten behoeve van een betere werk en privé balans. Ook wordt een serie van maatregelen voorgesteld om de CESU-préfinancé te promoten\*\*\*.

#### *Rationale*

Anno 2016 is de motivatie achter de investeringen vooral tweeledig. Ten eerste wordt beoogd een beleid van economische groei en werkgelegenheid te voeren om de prijzen van de diensten voor het dagelijks leven vergelijkbaar en concurrerend te maken met de prijzen van deze diensten in de informele markt. Ten tweede wordt er een doelstelling van sociale rechtvaardigheid nagestreefd, namelijk een universele toegankelijkheid van diensten voor hulp aan kwetsbare groepen, ongeacht hun inkomen.

De ondersteuning van de overheid voor de markt voor persoonlijke diensten bestaat uit een vijftiental maatregelen die invloed hebben op zowel het aanbod (vrijstelling van premiebetaling voor sociale zekerheidsverzekeringen bijvoorbeeld) als de vraag (denk aan fiscale voordelen of directe vergoedingen). Hoewel deze maatregelen specifiek zijn, zijn ze met elkaar verbonden omdat ze allemaal bijdragen aan het verlagen van het bedrag dat de particuliere dienstenafnemer betaalt.

#### *Afbakening*

In 2005 heeft Frankrijk een terminologie rondom persoonlijke dienstverlening per decreet vastgesteld. **Onder het officiële begrip 'services à la personne'** (persoonlijke diensten) vallen meer dan twintig diensten waarvoor een fiscale aftrek geldt. Het gaat om zowel '(zorg)diensten voor hulp aan kwetsbare groepen' (**services d'aide aux publics fragiles**) als om zogenaamde 'comfort en levensstijl'-diensten aan particulieren, in beleidstermen 'diensten voor het dagelijks leven' (*services à la vie quotidienne*), zoals schoonmaken, strijkdiensten, tuinonderhoud of bijvoorbeeld kleine klussen in en om het huis.

*Effect op de werkgelegenheid*

De invoering in 1991 van de fiscale aftrek heeft een positief effect gehad op de werkgelegenheid in de vorm van een graduele verhoging van het formeel uitbesteden van persoonlijke en huishoudelijke diensten en het aantal werknemers. Persoonlijke en huishoudelijke diensten betreffen vijftien tot dertig procent van de banen die in Frankrijk in de periode 2006-2008 werden gecreëerd (uitgezonderd de zorgdiensten). De piek van aantal betaalde uren is bereikt in 2010, waarna een daling is ingezet. Daarbij geldt dat het directe dienstverbandmodel (met en zonder bemiddelingsintermediair) sinds 2011 afneemt terwijl het aantal werknemers in het dienstverlenende organisatiemodel in de laatste tien jaar sterk is gegroeid.

Carbonnier (2014) heeft een meta-analyse gemaakt van de diverse onderzoeken rondom de evaluatie van de Franse maatregelen. Hij benadrukt het feit dat er nog steeds statistische moeilijkheden bestaan en hij verwijst ook naar de rol van de diverse methodologieën op de resultaten. Als gevolg daarvan is de onzekerheid groot voor wat betreft het effect van de diverse maatregelen op de werkgelegenheid.

Niettemin concludeert hij dat de fiscale aftrek, in 1991 gecreëerd in Frankrijk, een krachtig instrument voor banencreatie tegen betaalbare kosten voor de overheidsfinanciën is gebleken. In de eerste jaren na de invoering van deze maatregel heeft er substitutie plaatsgevonden van informele naar formele arbeid.

*Effect op de arbeidsomstandigheden*

Gemiddeld heeft in 2013 twee derde van alle dienstverleners in persoonlijke en huishoudelijke diensten een dergelijk direct dienstverband (met of zonder bemiddelingsorganisatie); het resterende derde deel is werknemer bij een dienstverlenende organisatie\*\*\*\*. In het dienstverlenende model verlenen stichtingen bijna zestig procent van diensten, de private profit sector dertig procent (inclusief 0,8 procent zzp'ers) en publieke organisaties elf procent.

Voor de profit organisaties zijn tussen 2008 en 2012 sterk gegroeid. Private profit bedrijven bieden vooral zogenaamde 'comfort'-diensten zoals strijkdiensten en tuinonderhoud aan en zijn sterk aanwezig in vooral de kinderopvang. Non-profit organisaties bieden vooral diensten aan ouderen (56 procent van hun activiteiten) aan. Profit organisaties zijn echter steeds meer actief in dit segment.

Drie nationale collectieve arbeidsovereenkomsten daterend uit de 70er en 80er jaren, gelden voor alle werknemers in deze thuiszorgsector die in dienst zijn van een non-profit organisatie. Sinds 1980 geldt er een collectieve arbeidsovereenkomst voor de werknemers van de 'particuliere directe werkgever' met of zonder bemiddelingsintermediair. Het gemiddelde uursalaris in 2010 was 12,30 euro bruto, wat 1,4 keer het minimumloon is. Opvallend is dat dienstverleners in dienst bij een directe particuliere werkgever beter worden betaald.

De gemiddelde dienstverlener is een laag opgeleide vrouw, ouder dan veertig jaar die in deeltijd en soms onder minder gunstige omstandigheden werken.

*Effect op de overheidsfinanciën*

De Franse regering heeft een specifiek economisch model ontwikkeld om de financiële kosten en baten van de (beleids)investeringen van de overheid betreffende persoonlijke en huishoudelijke diensten te kunnen evalueren. Een van de meest opvallende conclusies voor 2014 is dat het saldo voor de overheidsfinanciën verschillend is, afhankelijk van het type diensten, die het betreft.

Er is sprake van een negatief saldo ter hoogte van 2,7 miljard euro voor de overheidsfinanciën in 2014 voor alle diensten. Ook voor de diensten voor hulp aan kwetsbare groepen is er sprake van een negatief saldo ter hoogte van 2,7 miljard euro. Investering in diensten voor het dagelijks leven hebben echter een positief saldo van 0,1 miljard voor de overheidsfinanciën in 2014 opgeleverd. Daarmee lijkt alsof (een toename van) (overheids)investeringen voor diensten voor het dagelijks leven geen significante impact heeft op de overheidsfinanciën.

Op basis van de financiële analyse en de data rondom het gebruik van de maatregelen lijkt de Franse overheid twee doelgroepen te hebben geïdentificeerd, die voor toekomstige groei van de markt kunnen zorgen zonder negatief effect op de overheidsfinanciën: werknemers van bedrijven en zelfstandige ouderen. In vergelijking met anderen maken deze beide groepen nu minder gebruik van persoonlijke en huishoudelijke diensten. Daarnaast hebben

ze voornamelijk (een groeiende) behoefte aan diensten voor het dagelijks leven, diensten waarvan de ondersteuning door de overheid nauwelijks budgettaire impact heeft.

*Effecten op de combinatie werk en privé*

De impact van de CESU op de tijdbesteding van de gebruikers is niet onderzocht, uitgezonderd voor de CESU préfinancé HR. Er kan wel worden aangenomen dat huishoudens tijd besparen op onbetaald werk door het gebruik van de CESU.

Ook bij de dienstverleners speelt de combinatie van werk en privé een rol. Dienstverleners **zijn vaak laag opgeleiden vrouwen die in "prioritaire gebieden voor stedelijke ontwikkeling"** wonen, zogenaamde Zones Urbaines Sensibles (ZUS) en geen auto bezitten. Zij hebben dus beperkte toegang tot banen gesitueerd in stadscentra of andere locaties ver van de ZUS of ze krijgen te maken met lange reistijden, vaak op atypische tijden. De onregelmatige en onvoorzien werktijden maken bovendien de combinatie van werk en privé moeilijk te plannen, bijvoorbeeld voor kinderopvang. Tussen 2006 en 2012 is de participatie van **vrouwen op de arbeidsmarkt in de ZUS area's gedaald, terwijl ze is gegroeid voor vrouwen buiten ZUS area's. Een van de aanbevelingen van EPPO is het betalen van de reistijd tussen werk en thuis van de dienstverleners.**

- \* Het Franse Borlooplan van 2005 is een brede strategie om de ontwikkeling van de markt voor persoonlijke en huishoudelijke diensten te stimuleren. Knelpunten op de markt werden geïdentificeerd, stappen gezet en maatregelen en instrumenten ontwikkeld en ingezet om zowel de vraag als het aanbod op de markt te stimuleren.
- \*\* Er is een grote heterogeniteit in (organisatiemodellen van) dienstverleners. Diensten kunnen worden verleend door werknemers in dienst van een dienstenorganisatie in de profit of non-profit sector (stichtingen of publieke instellingen gekoppeld aan gemeenten). Dit wordt het dienstverlenende organisatiemodel genoemd. Dienstverleners kunnen ook direct door de afnemer van diensten worden ingehuurd. Dit wordt het directe dienstverband of particuliere werkgevermodel genoemd. Vermelding verdient dat particuliere directe werkgevers ook gebruik kunnen maken van een bemiddelingsorganisatie voor het vinden en inhuren van een dienstverlener. In dit geval blijft de directe werkgever zowel werkgever als gebruiker/consument.
- \*\*\* Een andere punt van aandacht voor de Franse ministeries is het feit dat het huidige systeem door de burgers als ingewikkeld, weinig transparant wordt ervaren en weinig bekend is. Er is behoefte aan vereenvoudiging.
- \*\*\*\* Kinderopvang wordt vooral verleend vanuit een direct dienstverband/arbeidsrelatie systeem. Ouders huren een assistante maternelle die bij haar thuis de kinderen opvangt (meestal niet bij de ouders thuis), vergelijkbaar met de Nederlandse gastouder.

**Bronnen: Ministère des Finances et des Comptes Publics & Ministère de l'économie de l'industrie et du numérique** (juli 2016) Lettre Trésor-éco Nr. 175 La politique de soutien aux services à la personne; <http://impact-phs.eu/national-practices/france-universal-service-employment-voucher-cesu/>; Presentatie 'The cost-effectiveness of PHS policy: A theoretical framework' van M. Lebrun in EFSI (2015) PHS & Work Life Balance: what economic and social contribution to our future? Verbatim van de 6th European Conference on personal and household services van November 2014; Thiérous L. (2015) Les services à la personne en 2013. **Un fort recul de l'emploi direct accentue la baisse de l'activité du secteur**, Dares Analyses; European Employment Policy Observatory (2015) Ad Hoc Request, Personal and household services France; <http://impact-phs.eu/national-practices/france-universal-service-employment-voucher-cesu/>; EFSI (2015) Verbatim conference van 2014 presentation van Jeanne Fagnani, researcher at the CNRS on the impact of recent work life balance policies in France and the effects of these reforms on parents in precarious work arrangements. P. 30; [www.gouvernement.fr/emploi-a-domicile-un-credit-d-impot-pour-l-ensemble-des-menages](http://www.gouvernement.fr/emploi-a-domicile-un-credit-d-impot-pour-l-ensemble-des-menages); [www.gouvernement.fr/baisse-des-cotisations-sociales--particuliers-employeurs-3479](http://www.gouvernement.fr/baisse-des-cotisations-sociales--particuliers-employeurs-3479); Direction Generale des Entreprises, Presentation sur le CESU préfinancé, du 30 juin 2016. Met dank aan Mr. Alain Fourné (Emailwisseling van 19 juli 2016); Carbonnier C. (2014) **La réduction d'impôts pour l'emploi d'un salarié à domicile est-elle efficace en tant que politique de l'emploi?** Méta-analyse des évaluations empiriques, 1991-2007" **LIEPP Working Paper, Sciences Po, juin, nr. 30.**

---

## België Dienstencheques (of Titres Services)

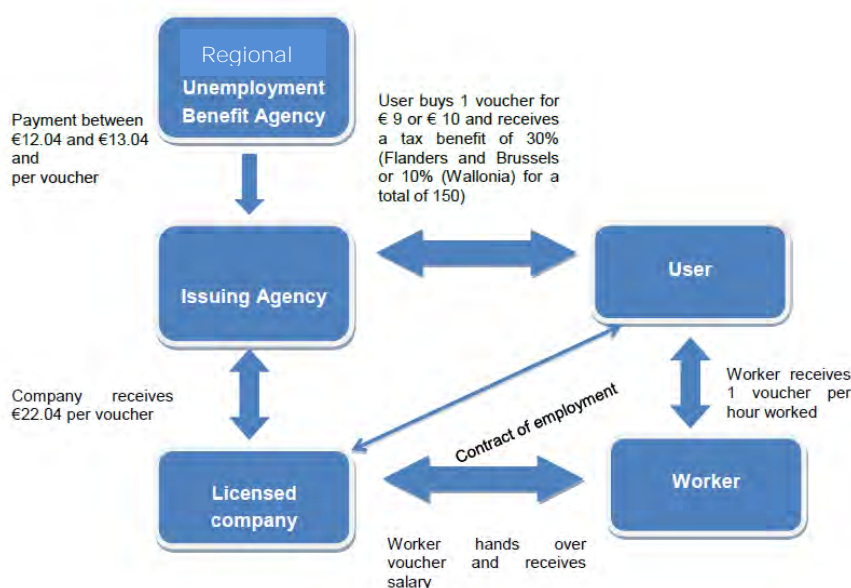
Sinds 2004 kunnen huishoudens in België dankzij (elektronische of papieren) dienstencheques (of Titres Services) tegen een gunstige prijs een beroep doen op huishoudelijke diensten.



Een dienstencheque is een (papieren of elektronische) betaalmiddel waarvoor de Belgische overheid een financiële bijdrage levert door een salarissubsidie. Daarnaast subsidieert de overheid de kostprijs door een belastingaftrek van dertig procent (Vlaanderen en Brussel) of tien procent (Wallonië). Verder is de afnemer van diensten vrijgesteld van BTW. Dienstencheques in België zijn eigenlijk een combinatievariant van een salarissubsidie met een belastingvermindering. Eén cheque is gelijk aan één uur dienstverlening. Het aantal dienstencheques dat per jaar gekocht kan worden, is afhankelijk van de persoonlijke situatie van de huishouden\*.

Dienstverleners zijn in dienst van een erkende onderneming en hebben een reguliere baan. Er is sprake van een driehoeks werkrelatie tussen de werkgever (de erkende onderneming\*\*), de gebruiker (de particuliere afnemer van diensten) en de werknemer (de dienstverlener).

De particuliere gebruiker registreert bij een uitgiftebedrijf en ontvangt (digitale of papieren) dienstencheques tegen betaling van negen of tien euro. De prijs is afhankelijk van de persoonlijke situatie van de gebruiker en van het wel of niet overschrijden van het plafonds van 400 of 800 cheques, afhankelijk van de persoonlijke situatie van de gebruiker. De particuliere afnemer van diensten heeft daarnaast recht op een fiscale aftrek. De particuliere afnemer van diensten overhandigt de dienstencheque(s) aan de dienstverlener die deze doorgeeft aan zijn/haar werkgever, een erkende onderneming, die ze teruggeeft aan het uitgiftebedrijf in ruil voor een bedrag van 22,04 euro per dienstencheque. Dat dekt de kosten van het salaris (bruto salaris inclusief vakantiegeld en andere voordelen) en andere uitgaven zoals training, reiskosten en verzekeringen. Het verschil tussen dit bedrag en de prijs die de particuliere afnemer (9 of 10 euro per dienstencheque) betaalt, wordt in de vorm van een regionale subsidie gecompenseerd (13,04 of 12,04 euro per dienstencheque). De prijzen worden dus niet door de markt bepaald. Het uitgiftebedrijf ontvangt de salarissubsidie van de regionale overheid, geeft de dienstencheque uit en zorgt voor de betaling aan de erkende ondernemingen. Het uitgiftebedrijf ontvangt van de overheid ook een compensatie voor administratieve kosten. Onderstaande figuur laat zien hoe het systeem van dienstencheques functioneert.



Bron: ForQuality (2015) Quality of jobs and services in the personal and household services sector in Belgium p. 8. Geactualiseerd door de SER

Het systeem van dienstencheques is in 2004 door de federale autoriteiten ingevoerd. De wet over de zesde staatshervorming van 2014 heeft echter de bevoegdheid van de **dienstencheques naar de gewesten gedecentraliseerd. In 2015 hebben de regio's een paar** veranderingen doorgevoerd. Zo heeft bijvoorbeeld Wallonië de fiscale aftrek van dertig naar tien procent verlaagd.

Met het oog op de toekomst heeft het parlement van Wallonië een aantal acties voorgesteld om het systeem te verbeteren. Een van de belangrijkste voorstellen is om het terugbetaalde bedrag voor dienstencheques te koppelen aan de kwaliteit van de baan en de senioriteit van de dienstverleners. Daarnaast zijn er voorstellen om training en scholing te stimuleren en het aantal gewerkte uren van dienstverleners te verhogen om een minimum van een derde van een voltijd baan per dienstverlener te kunnen bereiken.

#### *Afbakening van de diensten*

De diensten die onder het systeem van dienstencheques vallen, omvatten vooral twee soorten activiteiten die in de privésfeer plaatsvinden, te weten hulp in het huishouden of hulp bij dagelijkse activiteiten buitenshuis (inclusief zogenaamde comfortdiensten). Te denken valt aan strijken, het doen van dagelijkse boodschappen en vervoer van personen met beperkte mobiliteit. Onderhoud aan huis en tuin, oppassen, (mantel)zorg en zorg voor dieren vallen niet onder de dienstencheques. Na de decentralisatie van 2015 is de afbakening van de diensten onveranderd gebleven.

#### *Rationale*

De dienstencheques hebben een vierledige doelstelling:

- het bevorderen van de arbeidsparticipatie van laag opgeleide werknemers;
- het tegengaan van informeel werk;
- het begeleiden van bepaalde groepen vanuit een uitkeringssituatie naar werk;
- het verbeteren van de combinatie werk en privé.

Om deze doelen te bereiken, worden de kosten van de diensten voor de particulieren door een subsidiëring van de overheid verlaagd.

De persoonlijke en huishoudelijke diensten in België horen tot de zogenaamde buurtservices\*\*\*. Bij de persoonlijke en huishoudelijke diensten is er in België sprake van een breed duaal systeem met aan de ene kant zorgdiensten voor (huishoudens met) hulpbehoevende personen en aan de andere kant persoonlijke en huishoudelijke diensten van de dienstencheques. De zorgdiensten worden georganiseerd volgens een op het aanbod gerichte logica van subsidiëring en toegang op basis van sociale criteria. De huishoudelijke diensten worden vormgegeven volgens een op de vraag gerichte logica van subsidiëring. De zorgdiensten zijn sinds de zesde staatshervorming van 2014 gedecentraliseerd en worden uitsluitend door publieke structuren of stichtingen met een vergunning geleverd. De twee systemen vullen elkaar aan: zo kunnen hulpbehoevende ouderen naast de ontvangen zorg ervoor kiezen om door dienstencheques huishoudelijke taken zelf uit te besteden. Ook als ze geen recht hebben op anders gesubsidieerde huishoudelijke zorg. Uit onderzoek blijkt dat dertig procent van de gebruikers van dienstencheques ouder is dan zestig jaar en 8,1 procent ouder is dan tachtig.

De periode tussen 1999 en 2004 is cruciaal geweest voor de ontwikkeling van de **dienstencheques. In 2000 hebben de federale overheid en de regio's een akkoord** ondertekend dat de zogenaamde buurtservices definieerde als één van de drie zuilen van de sociale economie die door de publieke autoriteiten dienden te worden ondersteund. Een jaar later werd de definitie van de dienstencheques in de wet opgenomen. In dezelfde wet wordt de jaarlijkse evaluatie van het systeem van dienstencheques vastgesteld. In 2004 zijn de dienstencheques ingevoerd\*\*\*\*.

#### *Effect op werkgelegenheid*

Er waren eind 2013 2.448 erkende ondernemingen actief in de dienstencheques-sector. Na een periode van aanmerkelijke groei in de eerste jaren volgde na 2007 een periode van steeds langzamer groei tot zelfs afname in 2012. Dit valt onder andere te verklaren door de strengere voorwaarden om in aanmerking te komen als erkende onderneming.

In 2013 werkten er 149.782 personen in de sector met dienstencheques, wat neer komt op **97.156 fte's en 4,2 procent** van alle banen in België. 35 procent van deze dienstverleners was werkloos voordat ze in de dienstenchequesector begonnen te werken. Tussen 2006 en 2013 is het aantal banen in deze sector met 141 procent toegenomen.

In een onderzoek uit 2010 geeft 10,6 procent van de gebruikers van dienstencheques aan dat ze meer uren konden gaan werken. zestig procent van deze gebruikers is één hele dag extra gaan werken. 0,6 procent geeft aan dat ze dankzij de dienstencheques op de arbeidsmarkt kon herintreden en 10,8 procent dat ze zonder dienstencheques hun aantal werkuren zou moeten verminderen. Het aantal extra werkdagen als gevolg van het gebruik van dienstencheques wordt op 23.000 **extra fte's geschat**.

Er zijn ook andere geluiden: gebruikers van dienstencheques zouden vooral welgestelde huishouden zijn, die nauwelijks meer uren gaan werken.

Naar schatting zijn slechts tien tot twintig procent van de informele werkers nu onder het formele systeem van dienstencheques actief. Andere studies concluderen dat de dienstencheques een echte oplossing bieden voor informeel werk.

Er wordt gewaarschuwd voor een mogelijke verschuiving van werkgelegenheid naar de informele markt in Wallonië naar aanleiding van de verlaging van de fiscale aftrek in 2014 en de daaruit resulterende verhoging van de prijs van de diensten voor particulieren.

Volgens sommige studies zou er sprake zijn van deadweight loss, dat werkgevers uit de niet-gesubsidieerde huishoudelijke-werksector naar de dienstencheques sector duwt. Daarnaast zou tien procent van de dienstverleners ongeautoriseerde taken uitvoeren, met een verdringingseffect in andere sectoren tot gevolg.

De gemiddelde dienstverlener in België is een laag opgeleide vrouw tussen dertig en 49 jaar die in deeltijd werkt en een werkende partner heeft.

#### *Effect op arbeidsomstandigheden*

Bijna de helft van de erkende organisaties in de dienstencheques-sector bestaat uit commerciële bedrijven. Daarna volgen privé personen met 13,5 procent, non-profit organisaties met 11,9 procent, publieke sociale hulp en welzijnscentra met 11,3 procent en lokale werkbureaus met 10,2 procent. Uitzendbureaus zijn goed voor 0,9 procent en re-integratie bedrijven voor 3,7 procent.

Het salaris wordt niet door de staat bepaald maar door een specifiek comité, bestaande uit werkgevers en vakbonden. Er zijn sub-comités voor ieder dienstensector. Deze sub-comités **spreken ook CAO's af. In 2013 bedroeg het bruto(uren)-salaris 11,06 euro**. Werknemers hebben recht op een volledige sociale zekerheid.

Uit evaluaties van de eerste jaren is gebleken dat het systeem fatsoenlijke werkgelegenheid bevordert.

In 2007 is een Dienstencheque-Trainingsfonds ingevoerd. Dit fonds wordt gefinancierd door een werkgeversbijdrage ter hoogte van 0,20 procent van de totale loonkosten. Een deel van de scholing- en trainingskosten (inclusief de kosten van de niet gewerkte uren) wordt aan arbeidsorganisaties terugbetaald.

#### *Effect op overheidsfinanciën*

De bruto kosten voor de dienstencheques waren in 2013 1.930,9 miljoen euro, waaronder 1.637 miljoen aan publieke subsidie, 15,6 miljoen aan supervisiekosten en 278,2 miljoen aan fiscale aftrek.

De netto kosten, rekening houdend met de directe en (primaire en secundaire) indirecte terugverdieneffecten bedragen tussen de 445 en 584 miljoen in 2013, wat neerkomt op 3.901 euro per dienstverlener.

Om de kosten te verlagen werden erkende arbeidsorganisaties in 2012 aangespoord om zestig procent mensen met een uitkering in dienst te nemen. Deze doelstelling is in 2013 bereikt door Wallonië met 66 procent van de nieuw ingehuurde dienstverleners maar niet voor Brussel met slechts 45 procent.

Met het oog op de netto kosten worden vraagtekens geplaatst bij het duurzame karakter van het systeem. Tegelijkertijd wordt verwezen naar het belang van een lange termijn analyse, met name als de economische crisis voorbij is. Ook wordt benadrukt hoe moeilijk effecten te meten zijn.

#### *Effect op de combinatie werk en privé*

Na een langzaam begin is het gebruik van de dienstencheques explosief gegroeid. Zo waren er in 2004 8 miljoen aangekochte cheques; 1 jaar later 17,2 miljoen, twee jaar later 32



miljoen en vijf jaar later in 2009 78 miljoen aangekochte cheques. Dienstverlening aan huis lijkt "gepopulariseerd".

Uit een studie uit 2010 blijkt dat achttien procent van de gebruikers van dienstencheques de combinatie werk en privé als hoofdreden noemt voor het gebruik van dienstencheques. 48 procent noemt de prijs als belangrijkste reden.

Uit hetzelfde onderzoek blijkt dat de bespaarde tijd wordt gebruikt voor tijd met de familie (23 procent), andere huishoudelijke taken (22 procent) recreatie (twintig procent) en rust en gezondheid (zeventien procent). Er kan worden aangenomen dat het systeem van dienstencheques de combinatie werk en privé voor de gebruikers bevordert.

- \* Een reguliere gebruiker kan per kalenderjaar 500 dienstencheques bestellen waarvan de eerste 400 à negen euro en de overige 100 à tien euro. Gezinnen, eenoudergezinnen, personen met een handicap en oudere personen met een uitkering hebben recht op twee of vier keer zoveel cheques.
- \*\* De arbeidsorganisatie kan een commercieel bedrijf zijn (schoonmaakbedrijven, uitzendbureaus), een publieke organisatie (lokale welzijnsorganisaties en publieke overheden) of deel zijn van de sociale economie (re-integratieorganisaties).
- \*\*\* Ook al is er geen officiële **definitie de in 1980 ingevoerde 'buurt services'** kunnen als volgt **gedefinieerd**: 'diensten die aan een individuele of collectieve vraag beantwoorden, op basis van objectieve of subjectieve nabijheid, dat wil zeggen beperkt tot een bepaalde omgeving of op basis van een **relationele dimensie van de diensten**'.
- \*\*\*\* Noemenswaardig is dat het eerste dienstenchequesysteem is gecreëerd in 1987. Deze ALE (Lokale werkbureaus)cheques beoogden vooral langdurige werklozen aan het werk te helpen. Alleen lokale werkbureaus mochten diensten met gebruik van de ALEdienstencheques uitbesteden. Dienstverleners met ALEdienstencheques blijven hun werkloosheidsuitkering ontvangen en krijgen daar een extra fiscaal voordeel bovenop. Dit systeem, dat nog steeds bestaat maar aan het verdwijnen is, heeft niet echt bijgedragen aan het creëren van werkgelegenheid.

Bronnen: Pacolet J., De Wispelaere, F., en Cabus S. (2010) *Bomen groeien niet tot in de hemel. De werkelijke kostprijs van de dienstencheques – Samenvatting*; European Employment Policy Observatory (2015) Ad-hoc Requests Personal and Household services Belgium; IDEA Consult (2012) Evaluation du système des titres-services pour les emplois et services de proximité. P. 143; IDEA Consult (2014) Evaluation du système des titres-services pour les emplois et services de proximité. Brussels in EPPO (2015)\_ p. 5-6; [Impact-phs.eu/national-practices/belgium-the-service-voucher-system/](http://impact-phs.eu/national-practices/belgium-the-service-voucher-system/); Marx I. en D. Vandelannoote (2014) Car on donnera à celui qui a (et **il sera dans l'abondance.**): le système Belge des titres-services, Revue Belge de Sécurité Sociale. In EPPO (2015) p. 6.; IDEA Consult (2013) Evaluation du système des titres-services pour les emplois et services de proximité. in ForQuality (april 2015) pp. 14-15; ForQuality (December 2015) Quality of jobs and services in the personal and household services sector in Belgium p. 12; Koninklijk decreet van 16 januari 2007 in EPPO (2015); Henry A. (2015) **Services de proximité, Centre d'économie sociale, université de Liège, rubrique "Economie sociale?"** in ForQuality (2015), p. 4; <http://www.dienstencheques-rva.be/>; <http://www.dienstencheques-vlaanderen.be/>; <http://www.werk.be/online-diensten/dienstencheques>; <http://www.werk.be/online-diensten/dienstencheques/erkende-onderneming/de-praktijk>; Panteia (2014) *De markt voor dienstverlening aan huis: onderzoek naar vraag- en aanbodzijde*; Walloon parliament(6-5-2015) "Proposal for a resolution to improve the quality and financing of the service voucher system".

---

---

Zweden

### Fiscale aftrek – “husavdrag”

Onder de zogenaamde ‘husavdrag’ kunnen particulieren van een belastingverlaging voor huishoudelijke diensten profiteren. Onder het verzamelbegrip huishoudelijke diensten worden zowel RUT-diensten (werkzaamheden in en om het huis) als ROT-diensten (reparatie, renovatie en verbouwing van woningen) begrepen.

Er zijn twee parallelle mechanismen, te weten de ROT-avdrag en de RUT-avdrag. Voor ROT-diensten kan in 2016 een fiscale aftrek van dertig procent op de *arbeidskosten* aangevraagd worden, met een maximum ROT-aftrek van 50.000 Zweedse kronen (kr) (circa 5.240 euro) per jaar per persoon. Materiaal- en reiskosten i.v.m. deze werkzaamheden vallen niet onder de fiscale aftrek.

Voor RUT-diensten kan in 2016 een fiscale aftrek van vijftig procent op de *arbeidskosten* aangevraagd worden, met een maximum RUT-aftrek van 25.000 kr (circa 2.620 euro) per jaar voor personen onder 65 jaar. Voor personen die 65 jaar of ouder zijn geldt een maximale bedrag van 50.000 kr. De totale gezamenlijke RUT- en ROT-aftrek is in 2016 beperkt tot een maximum bedrag van 50.000 kr. (circa 5.240 euro) per jaar per afnemer van diensten.

**De dienstverleners zijn in dienst van ondernemingen of zzp'ers. Er is sprake van een driehoeks arbeidsrelatie tussen de particuliere afnemers van diensten, de dienstverleners en ondernemingen.** Deze ondernemingen moeten goedgekeurd zijn voor de vennootschapsbelasting in Zweden (F-skatt)\*. Op de factuur voor de klant moet de onderneming naast de totale kosten (arbeidskosten, materiaalkosten en overige) en de BTW ook de bedragen van de ROT- en/of RUT fiscale aftrekken vermelden. De particulieren betalen slechts de resterende (arbeids)kosten (na aftrek van de fiscale vermindering) en de BTW op de totale kosten. De ondernemingen vragen door middel van een (digitale) formulier de RUT- en/of ROT-aftrek van de klant bij de Zweedse belastingdienst aan en ontvangen dit geldbedrag van de belastingdienst na betaling van de factuur door de klant. De fiscale ROT- en RUT-aftrekken van een factuur die in 2016 is betaald, worden in het belastingjaar 2016 behandeld. Het werk moet wel op zijn laatst op 31 januari 2017 uitgevoerd worden. Prijzen zijn door de markt bepaald.

Ook voor diensten die in EU/EEAlanden worden uitgevoerd, kunnen Zweedse ondernemingen aan Zweedse inwonenden deze RUT- en ROT-fiscale vermindering aanbieden. Ook buitenlandse ondernemingen kunnen Zweedse inwonenden van de RUT- en/of ROT-aftrek laten profiteren voor diensten uitgevoerd in Zweden of in EU/EEAlanden.

#### *Afbakening*

RUT-diensten zijn bijvoorbeeld huishoudelijke werkzaamheden zoals schoonmaken of de was doen maar ook verhuisdiensten, oppas, zorgtakendiensten, tuinwerkzaamheden en klein installatie- en reparatiewerk aan computers en ICT.

ROT-diensten zijn reparatie, renovatie aan en verbouwingen en uitbreidingen van woningen. Het gaat niet om het bouwen van nieuwe woningen of het verbouwen van nieuw gebouwde woningen\*\*.

Afnemers van RUT-diensten bij een onderneming komen in aanmerking voor de RUT-aftrek mits ze in de woning verblijven waarin de diensten worden uitgevoerd én voor de diensten zelf betalen; dit geldt niet voor gemeenschappelijke ruimtes zoals trappenhuisen in flatgebouwen. Noemenswaard is dat afnemers van diensten in aanmerking komen voor de RUT-aftrek voor diensten die ze zelf betalen maar die uitgevoerd worden in de (tweede) woning van hun ouders. Dit geldt niet voor woningen van kinderen van afnemers van diensten. Ouders die bijvoorbeeld soms in de woning van hun studerende kind verblijven en daar voor RUT-diensten betalen, komen dus niet in aanmerking voor de RUT-aftrek.

Om in aanmerking te komen voor de ROT-aftrek moet de klant eigenaar van de woning zijn (met vaak een bewijs van registratie bij een Zweedse overheid) én deze woning als woonplek gebruiken. Garages, winkels en wasserijen tellen ook als woning, net als (gehuurde) tweede of time-share woningen. Dit is uitgezonderd gemeenschappelijke ruimtes zoals trappenhuisen in flatgebouwen of woningen die door de eigenaar verhuurd worden. Noemenswaard is dat klanten een ROT-aftrek kunnen ontvangen voor diensten die in de woning van hun ouders uitgevoerd worden, mits de klanten de factuur zelf betalen én (deels) eigenaar van de woning zijn. Woningen in de nalatenschap van overleden personen komen voor een ROT- of RUT-aftrek in aanmerking, mits de diensten al voor het overlijden van de persoon zijn begonnen.

De Zweedse belastingdienst benadert eerst de ondernemingen om te controleren of de klant eigenaar is van de woning waarin de diensten worden uitgevoerd. Voor nieuw gekochte woningen waarin (nog) niemand woont, wordt de ondernemingen door de Zweedse overheid geadviseerd om een kopie van het koopcontract bij de klant op te vragen.

Om in aanmerking te kunnen komen voor de fiscale vermindering mag de klant of de afnemer van diensten niet nauw verwant zijn met de uitvoerder van de ROT- en/of RUT-diensten. De fiscale aftrek geldt wel, indien een onderneming van een nauwe verwant wordt ingehuurd en de diensten door een werknemer van die nauwe verwant wordt uitgevoerd. Ook eigenaren van ondernemingen die in hun eigen huis diensten door hun eigen werknemers laten uitvoeren, mits deze werknemers geen nauwe verwanten zijn, komen in aanmerking voor de aftrek.

Het is niet mogelijk de RUT- of ROT-aftrek te combineren met overheidssubsidies die door de afnemers van diensten ontvangen zijn voor de RUT- of ROT-diensten. Denk aan bijvoorbeeld het kopen van gesubsidieerde overheidsdiensten of compensatie voor het inhuren van een persoonlijke assistent. Eventuele nationale of EU-subsidies aan ondernemingen hebben echter geen effect op de RUT- en ROT-aftrek van de klanten.

#### *Rationale*

De RUT-aftrek is in 2007 ingevoerd om zwart werk tegen te gaan en om werkgelegenheid te creëren. Het bevorderen van de arbeidsparticipatie van vrouwen was ook een doel, zij het niet een van de hoofddoelen.

De ROT-aftrek is in de jaren 90 ingevoerd om werkgelegenheid in de sector te bevorderen en weer een paar keer afgeschaft. Zo gold de maatregel wel tussen 2004 en 2005. Eind 2008 is deze maatregel als gevolg van de economische crisis tijdelijk opnieuw ingevoerd.

#### *Effect op de werkgelegenheid*

Er is slechts een beperkt aantal studies over de effecten van de maatregelen op de werkgelegenheid, hoewel dit een van de hoofddoelstellingen is. Er is bovendien sprake van methodologische problemen en gebrek aan heldere definities, met name van wat met 'werknemers' wordt bedoeld. Dat heeft tot gevolg dat er verschillende cijfers in omloop zijn. Het Nationale Instituut voor Economisch Onderzoek (NIER) concludeert dat de invoering van de RUT-aftrek tot de creatie van circa 15.000 banen tussen 2007 en 2011 heeft geleid\*\*\*. Een studie van de onderzoeksdienst van de Riksdag van 2014 schat dat het aantal werknemers in de sector van RUT-diensten tussen 2007 en 2011 van 105.500 tot 140.000 gestegen is\*\*\*\*. Volgens een rapport van 2011 van branche organisaties zijn 25.000 banen tussen 2007 en 2011 in de ROT-sector gecreëerd\*\*\*\*\*.

Volgens de Zweedse belastingdienst is 47 procent van de voor de RUT-sector relevante ondernemingen sinds de introductie van de maatregelen in 2007 nieuw opgericht. Een dergelijke ontwikkeling geldt niet voor de ROT-sector, waarin vooral al bestaande ondernemingen van de groei van het sector hebben geprofiteerd\*\*\*\*\*.

Volgens NIER (2011) is er sprake van zowel formalisatie van tot nu toe niet gedeclareerde diensten als van het ontstaan van banen voor personen die nieuw op de arbeidsmarkt zijn gekomen. Daarnaast zijn afnemers van diensten ook meer gaan werken. Er zijn echter weinig studies over de effecten op de werkgelegenheid van afnemers van diensten. Zulke studies focussen bovendien vooral op RUT-diensten gelet op de veronderstelling dat deze diensten (huishoudelijke diensten) eerder tot tijdsbesparing in alledaagse activiteiten zullen leiden dan ROT-diensten (renovaties in het huis). Een dergelijke aanname is echter nog niet onderzocht. Noemenswaardig is het onderzoek van de Zweedse overheid betreffend de effecten op de arbeidsparticipatie van vrouwen. (Zie hierna onder effecten op de combinatie werk en privé.)

#### *Effect op de arbeidsomstandigheden*

Er is sprake van een duale ontwikkeling. De formalisatie van de markt heeft tot iets betere arbeidsomstandigheden geleid. De groei van banen met adequate/fatsoenlijke en goed geregelde arbeidsvoorwaarden in de formele RUT-dienstensector heeft als gevolg gehad de sociale inclusie van velen op de arbeidsmarkt.

Tegelijk komt het nog steeds voor dat verleners van RUT-diensten niet hun verdiende loon ontvangen (Ek 2014) of dat dienstverleners wordt aangeboden om tijdens een proefperiode gratis te werken, zonder dat er sprake is van een intentie om daarna de persoon in te huren. Daarnaast constateert Gavanas (2010; 2013) dat het voor komt dat dienstverleners op de informele markt minder betaald krijgen als gevolg van de concurrentie met de prijzen van diensten die in aanmerkingen komen voor een fiscale RUT-aftrek. Dit treft vooral migranten

(vrouwen) zonder documenten die relatief vaak informeel werken omdat ze geen Zweeds Burger Service Nummer hebben.

Noemenswaard is dat de veranderende arbeidsomstandigheden van vrouwen centraal stonden in het maatschappelijke en politieke debat rondom de invoering van de RUT-aftrek. Voorstanders van de RUT-aftrek pleitten voor een professionalisering van de huishoudelijke diensten en een verhoging **van de sociale status van dit 'traditioneel ondergewaardeerde vrouwenwerk'**.

In een onderzoek van 2011 constateert de Zweedse belastingdienst dat vier jaar naar de introductie van de RUT-aftrek en twee jaar na de invoering van de ROT-aftrek het informele werk met 10 procent afgenomen is. Ook is de acceptatie van burgers voor het zwart werk afgenomen. Uit onderzoek van Gavanoas (2010) blijkt dat informeel werk niet de voorkeur heeft van de dienstverleners. Informele dienstverleners beschouwden informeel werk in de RUT -diensten vaak als een transitie naar iets beters. Formele dienstverleners daartegenover zagen werk in de RUT-sector vaak als een belangrijke en legitieme beroepskeuze.

#### *Effect op de overheidsfinanciën*

Cijfers over de bedragen van de RUT- en ROT-aftrek worden jaarlijks door de Zweedse belastingdienst gepubliceerd. In 2014 heeft de Zweedse overheid 20 miljard kr. (circa 2146 miljoen euro) aan ROT- en RUT-aftrekken uitgegeven, wat neerkomt op circa 0,5 procent van de Zweedse BBP. De kosten voor de ROT-aftrek bedroegen in 2014 circa 17 miljard kr.

Onlangs is het jaarlijkse maximum bedrag voor de RUT aftrek verlaagd van 50.000 kr. tot 25.000 kr. per persoon voor personen onder de 65 jaar. Sommige RUT-diensten komen niet meer in aanmerking voor de RUT-aftrek. De ROT-aftrek is van vijftig naar dertig procent verlaagd. Daarmee verwacht de Zweedse overheid haar inkomsten uit belastingen met 5,77 miljard kr. in 2016 te verhogen.

In 2011 heeft de werkgeversfederatie Företagarna een kosten-baten analyse van de RUT- en ROT-maatregelen uitgevoerd. Daaruit blijkt dat de terugverdieneffecten voor de overheid groter zijn dan de kosten van de maatregelen. Tussen 2009 en 2010 worden de kosten voor de ROT-aftrek op 1,01 miljard euro geschat en de extra inkomsten uit BTW en loonbelasting op 1,07 miljard euro. Als de extra inkomsten uit de inkomsten- en vennootschapsbelasting meegeteld worden, geldt dat iedere Zweedse kroon, geïnvesteerd in ROT-diensten 1,5 – 2 Zweedse kroon oplevert. Voor de RUT-diensten zijn de terugverdieneffecten ook groter dan de kosten, zij het in mindere mate dan bij de ROT-diensten. Dit zou, volgens de Zweedse werkgeversfederatie, samenhangen met de relatief kleine materiaalkosten voor RUT-diensten. Zowel de kosten als de inkomsten uit BTW en loonbelasting worden geschat op 96,59 miljoen. Daarbij komen nog de extra inkomsten uit de inkomsten- en vennootschapsbelasting. Vermelding verdient dat de berekeningen geen rekening houden met de verhoging van de private consumptie en de verlaagde kosten voor de overheid in de vorm van minder uitkeringen. Företagarna concludeert dat de terugverdieneffecten voor de overheid waarschijnlijk nog groter zijn.

#### *Effect op de combinatie werk en privé*

'Life puzzle' (livspusslet) is de Zweedse uitdrukking om de uitdaging rondom het combineren van werk en privé weer te geven. Life puzzle komt vaak terug in het maatschappelijke en politieke debat rondom de RUT-maatregelen. Niettemin zijn er nauwelijks studies over dit onderwerp.

Volgens een onderzoek van de Zweedse overheid hebben getrouwde vrouwen tussen 25 en **55 jaar 1,8 uur 'bespaard'** voor iedere uur uitbesteed aan betaalde persoonlijke en huishoudelijke diensten door de fiscale RUT-aftrek. Zestig procent van deze bijna twee extra uren per vrouwen worden besteed aan betaald werk. Andere studies zoals Nyberg (2013) stellen dat zulke cijfers overdreven zijn en dat niet alle uitbestedingen een gunstig effect hebben op de arbeidsparticipatie van de afnemers van diensten\*\*\*\*\*.

Volgens Statistics Sweden (2011) zijn RUT-diensten het meest populair bij huishoudens met kinderen. De waarschijnlijkheid om RUT-diensten uit te besteden is twee keer zo hoog bij huishoudens met kinderen en twee volwassenen dan bij huishoudens met één alleenstaande ouder. Het is tien keer gebruikelijker voor huishoudens met de hoogste inkomens RUT-diensten uit te besteden dan voor huishoudens met de laagste inkomens. Critici verwijzen naar het feit dat de maatregelen niet voor alle huishoudens financieel toegankelijk zijn (Ek, 2014).

- \* Deze voorwaarde geldt voor zowel Zweedse ondernemingen als buitenlandse ondernemingen als de diensten die in Zweden worden uitgevoerd. Het geldt ook voor Zweedse ondernemingen die voor inwonenden van Zweden diensten in EU/EEA landen uitvoeren. Buitenlandse ondernemingen die diensten in EU/EE landen voor Zweedse inwonenden uitvoeren hoeven niet aan de vennootschapsbelastingeis te voldoen maar moeten wel bewijzen dat ze geen belastingachterstand hebben in hun eigen land.
- \*\* Met nieuwbouw worden woningen bedoeld die uitgezonderd zijn van gemeentelijke belastingen op onroerende goed, bijvoorbeeld tijdens de eerste vijf jaren.
- \*\*\* Konjunkturinstitutet, 2011 in Impact (2015) PHS policies – Implementation and Monitoring guide, p. 28.
- \*\*\*\* Riksdagen Utredningstjänst, 2014 in Impact (2015).
- \*\*\*\*\* Företagarna (2011).
- \*\*\*\*\* The Swedish Tax Agency (2011).
- \*\*\*\*\* K. Halldén (2014) in Impact (2015) PHS policies – Implementation and Monitoring guide, p. 31; Nyberg (2013)

Bronnen: Impact (2015) PHS policies – implementation and monitoring guide; ForQuality (2015) Quality of jobs and services in the personal and household services sector in Zweden ; <http://impact-phs.eu/national-practices/sweden-rot-rut-avdrag/>; The Swedish Tax Agency (2006) Statistics Sweden (2011); Företagarna (2010); Gavanoas (2013); Gavanoas (2010); <https://www.skatteverket.se/servicelankar/otherlanguages/inenglish/businessesandemployers//rotandrutwork>; Geraadpleegd op 9 september 2016. Ek, A. (2014) Rot- och rut-avdrag bidrar till ökade klassklyftor. Nerykes Allehanda, 31 Augustus 2014. Beschikbaar op <http://na.se/asikt/debatt/1.2614147-rot-och-rut-avdrag-bidrar-till-okade-klassklyftor>; <http://www.regeringen.se/sb/d/20055/a/256519>; svt.se 10/8/14 in impact <http://www.eurofound.europa.eu/observatories/emcc/case-studies/tackling-undeclared-work-in-europe/tax-deductions-for-domestic-service-work-sweden>; [http://www.wisselkoers.nl/#\\_geraadpleegd\\_op\\_13\\_september\\_2016](http://www.wisselkoers.nl/#_geraadpleegd_op_13_september_2016)

---

---

## Finland

### Fiscale krediet voor huishoudelijke diensten- Kotitalousvähennys

Sinds 2001 kunnen afnemers van huishoudelijke diensten een fiscale aftrek/krediet tot en met 2.4000 euro per persoon en per jaar (4.800 euro per huishouden) ontvangen voor uitgaven boven 100 Euro. Dit is bedoeld om de kosten te dekken voor 45 procent (tegenover zestig procent in 2012) van de uitgaven, indien diensten van een organisatie worden afgenomen. Als sprake is van een directe particuliere werkgeverschap is de fiscale vermindering bedoeld om 15 procent (tegenover dertig procent in 2012) van de salariskosten en 100 procent van de sociale premies te dekken.

In de loop der jaren is ook het plafond veranderd van 3.000 euro tussen 2009 en 2011, 2.000 euro in 2011 en sinds 2015 2.400 euro.

#### *Afbakening*

De volgende huishoudelijke diensten komen in aanmerking voor het fiscale krediet: schoonmaken, koken, strijken, wassen, tuinwerkzaamheden, renovatie en reparatie van huizen, zorg voor ouderen en/of kinderen thuis en sinds 2009 installatie, onderhoud en gebruikersondersteuning van ICT thuis.

Bij reparatie en onderhoud van huizen geldt dat de afnemer van diensten in de woning moet wonen. Huurders komen ook in aanmerking als ze de kosten van de diensten betalen.

Diensten kunnen bij de afnemer van de diensten thuis plaatsvinden of in de woning van hun (groot) ouders of andere verwanten.

De fiscale regeling is beperkt tot personen die niet al van andere zorgvoorzieningen profiteren. In 2013 waren er 390.000 gebruikers van het fiscale krediet.

#### *Rationale*

Het fiscale krediet voor huishoudelijke diensten is in 2001 ingevoerd om zwart werk te voorkomen en formele werkgelegenheid in deze sector te bevorderen.

Na aanleiding van het initiatief van een politieke partij heeft een pilot project het systeem **van fiscaal krediet tussen 1997 en 2001 in drie regio's getest.**

#### *Effect op de werkgelegenheid*

De directe effecten van de fiscale regeling op werkgelegenheid zijn moeilijk te meten, gelet op het groot aantal maatregelen om deze sector te stimuleren. Naar schatting werkten in 2012 4.903 personen onder diverse titels in de sector van huishoudelijke diensten.

In Finland is het percentage informeel werk in deze sector na de invoering van het fiscale krediet van zestig procent gedaald naar circa 25 procent\*.

#### *Effect op de arbeidsomstandigheden*

Zowel een driehoeks arbeidsrelatie tussen de particuliere afnemers van diensten, de dienstverleners en ondernemingen als een directe particuliere werkgeverschap zijn mogelijk. Slechts tien procent van de huishoudens kiest voor directe werkgeverschap. Organisaties die diensten aanbieden die binnen de fiscale regeling passen kunnen zowel profit als non profit organisaties zijn. Hoewel de Finse overheid geen compleet beeld van de totale omvang van deze sector heeft, wordt geschat dat er in 2011 in deze sector 3.353 dienstverlenende profit organisaties waren (met 27.200 werknemers) en 27.700 werknemers in dienst van een non profit organisatie. De fiscale regeling dekt slechts veertig procent van hun omzet.

Valavira, de Finse Nationale Inspectie voor Welzijn en Gezondheid en de AVIs, de regionale administratieve agentschappen zijn verantwoordelijk voor het controleren van de sector voor huishoudelijke diensten, met name op kwaliteit van het werk en op voldoende bemensing van de werkplekken.

#### *Effect op de overheidsfinanciën*

Er is sprake van een positief saldo ter hoogte van 1, 57 miljoen euro in 2004 voor de Finse overheid. De totale kosten voor de fiscale regeling voor huishoudelijke diensten, uitgezonderd huisreparaties, bedragen in 2004 11 miljoen euro. De terugverdieneffecten voor 2004 worden geschat op 12,7 miljoen.

\* Impact (2015) PHS policies – Implementation and Monitoring guide, p. 28.

## Bijlage 5 Achtergrondinformatie beleid omtrent diensten

---

### Beleidsdiscussie in Nederland in vogelvlucht

Vóór de Regeling Dienstverlening aan huis kende Nederland de Regeling Schoonmaakdiensten Particulieren (**RSP**), ook wel bekend als de 'witte werkster'-regeling. Deze regeling voorzag in loonkostensubsidie op arbeid voor schoonmaakbedrijven.

Met de motie Bakker c.s. wordt de regering in 1997 verzocht om allerlei mogelijkheden te onderzoeken om de markt voor persoonlijke dienstverlening te ontwikkelen. De RSP is in 1998 ingevoerd met als doel de zwarte markt te witten, uitkeringsgerechtigden aan werk te helpen en de werkgelegenheid aan de onderkant van de arbeidsmarkt te stimuleren. Schoonmaakbedrijven die dienstverlening aan huis aanbieden, kregen jaarlijks subsidie per in dienst genomen uitkeringsgerechtigde. (19.000 gulden per kalenderjaar in 1998 bij een arbeidsduur van 32 uur of meer uren per week). Dankzij deze subsidie konden de bedrijven diensten aan particuliere huishoudens aanbieden voor een prijs die kon concurreren met die op de informele markt (maximaal 17,50 gulden per uur in 1998).

De RSP werd beperkt gebruikt, droeg nauwelijks bij aan de doelstellingen en leidde bovendien tot oneigenlijk gebruik. In 2004 werkten er ruim 1.200 personen als witte werksters. De schoonmaakbedrijven hadden moeite om voldoende personeel onder de langdurige werklozen te vinden. Dit zou samenhangen met de strikte voorwaarden van de subsidieregeling (bijvoorbeeld alleen geldig voor langdurige werkloze). De voorwaarden van de subsidieregeling zijn onder het kabinet Paars II een aantal malen versoepeld.

Het kabinet stelde in 2004 voor om de RSP af te schaffen. De Tweede Kamer stelde daarbij als voorwaarde dat er een alternatieve regeling zou komen.

Het kabinet vroeg SEOR om (internationale) regelingen in beeld te brengen om de markt voor persoonlijke dienstverlening te stimuleren en liet het CPB diverse varianten doorrekenen. De Tweede Kamer verzocht de Raad voor Werk en Inkomen (RWI) een advies uit te brengen over de markt voor persoonlijke dienstverlening.

De RWI adviseerde in 2006 twee varianten te ontwikkelen:

- de fiscale variant, waarin de (particuliere) opdrachtgever de kosten van dienstverlening aan huis mag aftrekken van de belasting. De dienstverlener heeft een reguliere baan bij een schoonmaakbedrijf en is verzekerd;
- de defiscale variant, waarin de dienstverlener geen belasting en premie hoeft af te dragen tot een maximale som van ongeveer 500 euro. De werkgever hoeft ook niets af te dragen.

Het kabinet laat in een brief aan de Tweede Kamer weten bezwaren te hebben op het gebied van effectiviteit, uitvoering en handhaving bij deze opties en stelt voor in 2007 de Regeling Dienstverlening aan huis in te voeren en de RSP af te schaffen.

Naar aanleiding van een motie van de Tweede Kamer brengt de RWI in december 2006 het vervolgadvisie *Huis houden op de markt 2* uit, met o.a. een wijziging van de eerder voorgestelde fiscale variant.

Sinds 2007 is er in Nederland de Regeling Dienstverlening aan huis. In 2013 hebben het kabinet en de sociale partners een commissie ingesteld om onderzoek te laten verrichten naar een mogelijke verbetering van de positie van huishoudelijk personeel en de gevolgen van eventuele ratificatie het ILO-verdrag nr. 189 inzake Decent Work for Domestic Workers in relatie tot de huidige Regeling dienstverlening aan huis. Naar aanleiding van het advies van deze Commissie Dienstverlening aan huis (2014) is de Regeling dienstverlening aan huis gehandhaafd, maar wel aangepast voor de publiek gefinancierde persoonlijke en huishoudelijke diensten. Ook is er van 6 tot 18 oktober 2015 een voorlichtingscampagne geweest om particuliere werkgevers en werknemers te informeren over de rechten en plichten verbonden aan de regeling dienstverlening aan huis.

Volgens de Commissie Dienstverlening aan huis zijn de sociale zekerheden van de werknemers die vallen onder de Regeling dienstverlening aan huis beperkter dan die van andere werknemers. Daarmee is deze regeling in strijd met het ILO-verdrag nr. 189, met name met artikel 14, dat betrekking heeft op de sociale zekerheid. Om het ILO-verdrag nr. 189 te kunnen ratificeren zou de Regeling moeten worden afgeschaft.

Daarnaast acht de commissie het ongewenst dat diensten die – grotendeels- met overheidsgeld worden gefinancierd, worden uitgevoerd door werknemers wier rechtspositie slechter is dan die van andere werknemers. Er wordt daarom geadviseerd om de Regeling dienstverlening aan huis buiten werking te stellen voor publiek gefinancierde dienstverlening. Verder constateert de Commissie dat de Regeling weinig bekend is en voor werknemers en werkgevers in de praktijk geen betekenis heeft. Werknemers geven nauwelijks hun inkomsten op bij de Belastingdienst. Particuliere werkgevers komen hun plichten - zoals het doorbetalen van loon bij vakantie en gedurende zes weken bij ziekte - nauwelijks na. Indien besloten wordt de Regeling in stand te laten, adviseert de Commissie om er meer bekendheid aan te geven en het dagencriterium te vervangen door een uren criterium, dat meer zegt over de feitelijke arbeidsomvang dan het aantal dagen.

In een brief aan de Tweede Kamer heeft het kabinet in 2014 op de aanbevelingen gereageerd. Het kabinet besluit om de regeling dienstverlening aan huis in stand te houden en te verbeteren, voornamelijk door een uren criterium te overwegen en meer bekendheid aan de Regeling te geven. Ratificatie van het ILO-verdrag nr. 187 is niet mogelijk, omdat de regeling in strijd is met dit verdrag.

Uit onderzoek van Panteia (2015) in opdracht van het kabinet blijkt dat de invoering van twee fictieve uren criteria van maximaal twaalf en 24 uur geen directe of indirecte effecten op de markt heeft. In een brief aan de Tweede Kamer laat de regering in september 2015 weten het dagencriterium van de Regeling Dienstverlening aan huis daarom te willen handhaven. Daarnaast vindt het kabinet een slechtere rechtspositie van publiek gefinancierde dienstverleners in beginsel onwenselijk en staat voor een betere rechtspositie van de werkende in de zorg. Sinds 2014 is de inzet om het gebruik van alfahulpconstructies door gemeenten tegen te gaan\*. In een brief aan de tweede Kamer van 4 december 2015 stelt het kabinet voor de inzet van alfahulpen in de algemene voorzieningen te verbieden per 1 januari 2017\*\*. Het wetvoorstel verbod alfahulpbemiddeling wordt naar verwachting eind 2016 naar de Tweede Kamer gestuurd.

Met het oog op een mogelijke ratificatie van het ILO-verdrag nr. 189 heeft een werkgroep van de FNV, Ondernemersorganisatie Schoonmaak- en Bedrijfsdiensten (OSB) en externe deskundigen in december 2013 een visiedocument opgesteld. Daarvoor heeft de werkgroep SEOR (Erasmus Universiteit Rotterdam) oplossingsvarianten door laten rekenen. De werkgroep pleit voor afschaffing van de Regeling om alternatieven een reële kans te geven en benadrukt het belang van de door het ILO-verdrag nr. 189 verplichte voortdurende dialoog tussen de sociale partners en de regering over de te treffen maatregelen. De werkgroep benoemt daarnaast een aantal randvoorwaarden waaraan een alternatief voor de regeling Dienstverlening aan huis zou moeten voldoen.

\* TK (2013-2014) 29 282, nr. 199.

\*\* TK (2014-2015) 29 427, nr. 100, p. 5. 8. 000 van de 40.000 gastouders zijn gastouders aan huis die onder de regeling vallen. In afwachting van de beleidsdoorlichting kinderopvang en evaluatie van de Wet Kinderopvang eind 2015 wordt de regeling voor gastouders aan huis vooralsnog in stand gehouden.

Bronnen: Staatscourant 1997, nr. 244 pag. 9; TK (1996-1997) 25 000 XV, nr.29; TK (1997-1998) 25 633, nr.1; TK (2004-2005) 29 544, nr. 41; TK (2007-2008) 29 544, nr. 128, Bijlage; Bijleveld, L. en C. Cramers (2010) *Een baan als alle andere?! De rechtspositie van huishoudelijk personeel*, pp. 121-131; Bijleveld, L. (2015) *Een baan als alle andere?! Addendum Vooruitgang in de rechtspositie van huishoudelijk personeel? Een overzicht van de ontwikkeling 2010-2015*; TK (2005-2006) 29 544, nr. 62; CPB (2005) *Beleidsvarianten huishoudelijke dienstverlening*; RWI (2006) *Huis houden op de markt 2*; TK (2007-2008) 30 804, nr. 3; Commissie Dienstverlening aan huis (2014) *Dienstverlening aan huis: Wie betaalt de rekening?*; TK ( 2014-2015) 29 427, nr. 100; FNV/OSB (2013) *Rechtspositie huishoudelijk werkers – Visie FNV-OSB en de ratificatie van ILO-verdrag 189.*; CPB, 2014, Plausibiliteitstoets beleidsvarianten Commissie Dienstverlening aan huis, CPB Notitie 10 maart 2014; Panteia (2015) *Rapport Invoering uren criterium voor de regeling dienstverlening aan huis*; TK (2015-2016) 2 9282, nr. 244; TK (2012-2013) 29 544, nr. 425; Brief VWS *Toekomstvast langdurige zorg en ondersteuning 4-12-2015*.<https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/dienstverlening-aan-huis/nieuws/2015/10/06/campagne-sluit-contract-af-met-hulp-in-huis>; <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/dienstverlening-aan-huis>.



---

Recente EU-beleidsontwikkelingen relevant voor de markt voor de persoonlijke en huishoudelijke diensten

#### *Europese Commissie*

Vanuit een arbeidsmarktperspectief heeft de Europese Commissie in 2012 een werkdocument over de benutting van het werkgelegenheidspotentieel van de persoonlijke en huishoudelijke dienstverlening uitgebracht. Daarna hield de Europese Commissie een openbare consultatie over dit thema.

In 2016 is het door de EU gefinancierde ForEquality! Project afgesloten. Deelnemers waren heel divers, waaronder EFSI, Social Europe, vakbonden. In het kader van het project zijn verschillende documenten over persoonlijke en huishoudelijke diensten gepubliceerd, waaronder 11 landenrapporten.

Eén van de 23 belangrijkste initiatieven opgenomen in het werkprogramma 2016 van de **Europese Commissie is 'New start for working families'**. Daarbij gaat het om een pakket aan wetgevende en niet-wetgevende maatregelen om het evenwicht tussen werk en privéleven voor werkende ouders te vergemakkelijken en de deelname van vrouwen aan de arbeidsmarkt te bevorderen. Van november tot februari 2016 vond er een publieke consultatie plaats over het onderwerp. Sociale partners op EU niveau werden van 11 november tot 4 januari 2016 geconsulteerd. De bijdragen van de sociale partners worden nu **geanalyseerd en verwerkt; een 'impact assessment'** volgt. Het initiatief van de Europese Commissie over het evenwicht tussen werk en privé (waaronder mantelzorg) wordt voorlopig eind 2016 verwacht. De verwachting is dat de Richtlijn zwangerschapsverlof zal worden aangepast en er nieuwe Barcelona benchmarks komen. Het is niet duidelijk of er aandacht aan een mogelijke uitbestedingsstrategie van persoonlijke en huishoudelijke diensten gegeven zal worden.

De Europese Commissie heeft op 8 maart 2016 een raadpleging over de Europese pijler van sociale rechten gelanceerd. Reageren op de consultatie kan nog tot 31 december 2016. Een geconsolideerde versie van de Europese pijler van sociale rechten wordt begin 2017 verwacht. Aan de orde komen arbeidsomstandigheden en adequate en houdbare sociale bescherming. Deze onderwerpen raken aan de problematiek rondom de markt voor de persoonlijke dienstverlening.

In het voorjaar 2016 is op voorstel van de Europese Commissie het EU Platform tegen zwartwerk gelanceerd om zwartwerk grensoverschrijdend aan te pakken.

Work life balance is een van de prioriteiten van het Slowaakse EU-voorzitterschap (juli-december 2016). In september 2016 vond er een **internationale conferentie over 'work-life balance in a changing society'** in Bratislava plaats. Een van de specifieke doelstellingen van deze conferentie van de EU-voorzitterschap is het aankaarten van mogelijkheden en huidige trends in flexibele vormen van werk (zoals plaats- en tijdonafhankelijk werken) en flexibele vormen van (mantel)zorgarrangementen.

#### *Europees Parlement*

In februari 2016 heeft de Commissie Rechten van de vrouw en Gender Gelijkheid (FEMM) van het Europees Parlement **een rapport aangenomen over 'Vrouwen die als huishoudelijk personeel en als verzorger werken in de EU'**. Het rapport roept de Europese Commissie op maatregelen te nemen om de rechtspositie van huishoudelijk personeel te verbeteren. In de plenaire behandeling van dit rapport op 28 april 2016 heeft het Europees Parlement een motie aangenomen die oproept tot professionalisering van huishoudelijke werkers en tot het opstellen van ongecompliceerde modellen van werkgever-werknemer relaties, om zwartwerk en preciaire arbeidsvoorwaarden van huishoudelijke werkers tegen te gaan. Volgens de ILO telt de EU 2,5 miljoen huishoudelijke werkers, waarvan 88 procent vrouw is. De Europarlementariërs noemen het Belgische systeem van Dienstencheques en de Franse CESU Dienstencheques als goede voorbeelden.

Op 13 september 2016 heeft het Europees Parlement een rapport aangenomen dat in juli 2016 door de commissies FEMM (gender gelijkheid) en EMPL (werkgelegenheid) al was aangenomen. Het is bedoeld als bijdrage op de roadmap van de Europese Commissie betreffende 'a new start to address the challenges of work life balance faced by working **families'**. Daarin pleit het Europees Parlement in het kort voor een nieuwe ambitieuze richtlijn inzake moederschapsverlof (betaald verlof tijdens de totale duur van het verlof), een richtlijn voor mantelzorg en een richtlijn voor vaderschapsverlof (ten minste twee weken volledig betaald). Ook pleit het Europees Parlement voor het uitbrengen van een uitvoeringsverslag

over de ouderschapsverlofrichtlijn en voor het verhogen van de minimumduur van de ouderschapsverlof van vier tot zes maanden, waarbij de leeftijd van het kind ook wordt verhoogd (nu acht jaar) en waarbij ouders de keuze hebben om dit (het liefst niet-overdraagbare en volledig betaalde) ouderschapsverlof in één keer of in delen op te nemen. Verder pleit het Europese parlement **voor het werken aan een echte 'sociale investering'** (met andere woorden het voornamelijk investeren in mensen) in het kader van de Europese pijler van sociale rechten.

Bronnen: Werkdocument van diensten van de commissie SWD(2012)95 final over de benutting van het werkgelegenheidspotentieel van de persoonlijke en huishoudelijke dienstverlening *Naar een banenrijk herstel* ; [https://ec.europa.eu/priorities/work-programme-2016\\_en](https://ec.europa.eu/priorities/work-programme-2016_en); COM(2015) 610 final *Het werkprogramma van de Commissie voor 2016 Tijd voor verandering* Bijlage I: Nieuwe initiatieven ; <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=nl&catId=89&newsId=2380>; [http://ec.europa.eu/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/towards-european-pillar-social-rights\\_nl](http://ec.europa.eu/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/towards-european-pillar-social-rights_nl); [https://ec.europa.eu/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/towards-european-pillar-social-rights\\_en#whats-next](https://ec.europa.eu/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/towards-european-pillar-social-rights_en#whats-next); [http://ec.europa.eu/smart-regulation/roadmaps/docs/2015\\_just\\_012\\_new\\_initiative\\_replacing\\_maternity\\_leave\\_directive\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/smart-regulation/roadmaps/docs/2015_just_012_new_initiative_replacing_maternity_leave_directive_en.pdf); <http://www.europarl.europa.eu/news/en/news-room/20160426IPR24779/recognizing-rights-of-domestic-workers-and-carers-in-the-eu>; <http://www.europarl.europa.eu/news/en/news-room/20160218STO14860/Kuneva-Regulating-domestic-workers-will-reduce-trafficking-and-abuse> ; <http://www.europarl.europa.eu/news/en/news-room/20160426IPR24779/Recognizing-rights-of-domestic-workers-and-carers-in-the-EU> ; <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=TA&reference=P8-TA-2016-0338&language=EN&ring=A8-2016-0253>; <https://forquality.eu/publications> <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=88&eventsId=1093>; <http://www.gender.gov.sk/en/%e2%80%9ework-life-balance-in-a-changing-society-slovak-presidency-conference/>

---

**Samenstelling Ad-hoccommissie Werken en Leven in de toekomst (WLT)****Leden****Plaatsvervangende leden**

## Onafhankelijke leden

drs. M.I. (Mariëtte) Hamer (voorzitter)  
 prof. dr. S. (Saskia) Klosse  
 prof. dr. N. (Nicolette) van Gestel  
**prof.dr. B. (Bas) ter Weel**

## Ondernemersleden

drs. A. (Alfred) van Delft (VNO-NCW/MKB-Nederland)  
 G. (Guusje) Dolsma (VNO-NCW/MKB-Nederland)  
 G. (Gerard) Groten (VNO-NCW/MKB-Nederland) (tot 1-09-2016)

mr. A.P.M.G. (Ton) Schoenmaeckers

## Werknemersleden

mr. C.E. (Catelene) Passchier (FNV)  
 J. (Jessica) van Ruitenburch (FNV)  
 E.H.J. (Elwin) Wolters, MA (VCP)  
**A.A. van Wijngaarden (CNV)**

**A. (Aldert) Boonen**  
**P. (Pim) Paulusma**  
**A.C. (Amerik) Klapwijk, MSc**  
 mr. L.M. (Lieke) Bijpost

**Adviserende leden**

dr.ir. A. (Alice) de Boer (SCP)  
**prof.dr. T. (Tanja) van der Lippe (Universiteit Utrecht)**

## Ministeriële vertegenwoordigers

**mr. B. (Bas) Bijl (VWS)**  
 P.A.M. (Paul) van Dun (SZW)  
**W. (Wim) Tönissen (OCW)**

mr. S.V. (Sabine) Kraus

## Secretariaat

dr. I. (Ivy) Koopmans  
 mr. B.P.F.D. (Brigitte) Hendrikx  
 mr. drs. T. D. (Tyche) Riemens  
 C. M. (Catherine) Bij de Vaate, **MSc**  
 dr. A. (Anne) Roeters  
 dr. H.J. (Hanne) Groenendijk

## Literatuurlijst WLT

- Abendroth, A., T. van der Lippe & I. Maas (2012) Social support and the working hours of employed mothers in Europe: The relevance of the state, the workplace, and the family. *Social Science Research* 41, pp. 581-597.
- Abendroth, A., & L. den Dulk (2011), Work-life balance support in Europe: The impact of the state, workplace and family support on work-life balance satisfaction. *Work, Employment & Society*, 25 (2), pp. 234-256
- ABN Amro (2012) *Boodschappen doen in de toekomst: De supermarkt anno 2015*.
- Adema, W., C. Clarke & V. Frey (2015) Paid parental Leave: Lessons from OECD Countries and Selected US States. *OECD Social, Employment and Migration Working Papers* No. 172, Paris: OECD Publishing.
- Alles moet in dit leven gebeuren, *NRC Handelsblad* 26 maart 2016.
- Altintas E. & O. Sullivan (2016) *50 Years of Change Updated: Cross-national Gender Convergence in Housework*, Demographic Research.
- Annink, A. en L. den Dulk (2014) **De positie van vrouwelijke zzp'ers in Nederland**, in opdracht van Atria.
- Arboned (2015) *Verzuim door stress op steeds jongere leeftijd*.
- De Argumentenfabriek (2015) *Helder denken over duurzame inzetbaarheid*.
- De Argumentenfabriek (2016) *Werken in de toekomst - Vier scenario's voor de organisatie van werk in Nederland in 2026*, Amsterdam : De Argumentenfabriek.
- Asscher-Vonk, I.P. (2001) De sociaal (verzekerings)rechtelijke positie van de verlofganger en de loopbaanonderbreker: puzzels en gaten, *Sociaal Maandblad Arbeid*, vol. 56 (7/8), pp. 376-382.
- Autor, D.H. & D. Dorn (2013) The growth of low-skill service jobs and polarization of the US labor market, *American Economic Review* 103 (5), pp. 1553-1597.
- AWVN (2013) *Ledenonderzoek Arbeid en zorg*, Den Haag : Algemene Werkgeversvereniging Nederland.
- Baaijens, C. (2006) *Arbeidstijden: tussen wens en werkelijkheid*. Proefschrift Universiteit Utrecht.
- Bakker, A. B., E. Demerouti & W. Verbeke (2004) Using the job demands-resources model to predict burnout and performance. *Human Resource Management* 43, pp. 83-104.
- Barr, N.A. (1992) Economic theory and the welfare state: A survey and interpretation, *The Journal of Economic Literature* 30 (2), pp. 741-803.
- Becker, P. E. & P. Moen (1999) Scaling back: Dual-earner couples' work-family strategies, *Journal of Marriage and the Family* 61, pp. 995 - 1007.
- Beckers, I. en C. Siermann (2006) Ouderschapsverlof, *Sociaal-economische trends*, vol. 2006, (1), pp. 15-19.

- Beer, P.T. de, (2016) *De arbeidsmarkt in 2040. Ingrijpende veranderingen, maar ook veel continuïteit*. Universiteit van Amsterdam, AIAS Working Paper 162.
- Beets, G. en A. de Graaf (2015) Kinderwens stabiel. Geen trendbreuk in zicht, *Demos* (2015) (31) 3, pp. 1-3.
- Begall, K. (2013) *Occupational hazard? The relationship between working conditions and fertility*. Proefschrift Rijksuniversiteit Groningen.
- Bettio, F. & J. Plantenga (2004) Comparing Care Regimes in Europe, *Feminist Economics* 10 (1), pp. 85-113.
- Bianchi, S. M. & M.A. Milkie, (2010) Work and Family Research in the First Decade of the 21st Century, *Journal of Marriage and Family* 72 (3), pp. 705-725.
- Bijleveld, L. en C. Cramers (2010) *Een baan als alle andere?! De rechtspositie van huishoudelijk personeel*, Leiden : Vereniging voor vrouw en recht Clara Wichman.
- Bijleveld, L. (2015) *Een baan als alle andere?! Addedndum Vooruitgang in de rechtspositie van huishoudelijk personeel,? Een overzicht van de ontwikkelingen 2010-2015*, Leiden : Vereniging voor vrouw en recht Clara Wichman.
- Bijlsma, I., S. Dijkman, D. Fouarge, A.Kühn-Nelen (2015) Winnaars en verleizers op de arbeidsmarkt 1996-2012, *Tijdschrift voor Arbeidsmarktvraagstukken* (2015) (31) 2, pp. 106-123.
- Bijna €100 mln aan crowdfunding in 2015**, *Financieel Dagblad*, 5 januari 2016.
- Boer, A. H. de, D. Oudijk, M.I. Broese van Groenou en J.M. Timmermans, (2012) Positieve ervaringen door mantelzorg: Constructie van een schaal. *Tijdschrift voor gerontologie en geriatrie* 43, pp. 243-254.
- Bovenberg, A.L. (2005) Balancing work and family life during the life course, *The Economist*, vol. 153, (4), pp. 399-424.
- Brink, G. van den (2007) *Modernisering als opgave: Een antwoord aan relativisme en conservatisme*. Amsterdam: SUN.
- Broek, T. van den, P.A. Dykstra en R.J. van der Veen (2015) Zorgidealen in Nederland: verschuivingen tussen 2002 en 2011, *Mens & Maatschappij* 90 (1), pp. 25-52.
- Broese van Groenou, M.I. (2012) *Informele zorg 3.0 Schuivende panelen en een krakend fundament*, rede uitgesproken bij de aanvaarding van het ambt van bijzonder hoogleraar Informele zorg in gerontologisch perspectief, bij de Faculteit der Sociale Wetenschappen van de Vrije Universiteit Amsterdam op 28 juni 2012.
- Broese van Groenou, M.I., E.O Hoogendijk & T.G. van Tilburg, (2013), Continued and new personal relationships in later life: Differential effects of health, *Journal of Aging and Health*, 25, 274-295.
- Brummelhuis, A. ten (2009) *Family matters at work: Depleting and enriching effects of employees' family lives on work outcomes*. Proefschrift Universiteit Utrecht.
- Brynjolfsson, E. & A. McAfee, (2011) *Race Against the Machine: How the Digital Revolution is Accelerating Innovation, Driving Productivity, and Irreversibly Transforming Employment and the Economy*, Lexington Massachusetts: Digital Frontier Press.

Brynjolfsson, E. & A. McAfee, (2014) *The second machine age*, New York London : Norton.

Bundestag Drucksache 17/12330

---

Bundestag Drucksache 18/3124

Bundestag Drucksache 18/5880

**Carbonnier C. (2014) La réduction d'impôts pour l'emploi d'un salarié à domicile est-elle efficace en tant que politique de l'emploi? Méta-analyse des évaluations empiriques, 1991-2007, LIEPP Working Paper, (30) Paris : Sciences Po**

Centraal Bureau voor de Statistiek (2011) *Bevolkingsprognose 2010-2060: sterkere vergrijzing, langere levensduur*. Den Haag: CBS.

Centraal Bureau voor de Statistiek (2011) *Gezinnen in beweging*. Den Haag: CBS.

Centraal Bureau voor de Statistiek (2012) *Vruchtbaarheid van mannen en vrouwen naar opleidingsniveau*. (Wobma, E., & M. van Huis) Den Haag : CBS.

Centraal Bureau voor de Statistiek (2012) *Burn-outklachten bij hoge werkdruk en bij weinig sociale steun*, Den Haag : CBS.

Centraal Bureau voor de Statistiek (2013) *Huishoudensprognose 2013-2060: Sterke toename oudere alleenstaanden*, Den Haag : CBS.

Centraal Bureau voor de Statistiek (2013) *Jaarrapport Integratie 2013*, Den Haag: CBS.

Centraal Bureau voor de Statistiek (2014) *Jaarrapport Integratie 2014*, Den Haag: CBS.

Centraal Bureau voor de Statistiek (2014) *Sociaaleconomische trends. Een leven lang leren: deelname aan opleidingen, informeel leren en ervaren resultaten*, Den Haag : CBS.

Centraal Bureau voor de Statistiek (2014) *Bevolkingstrends. Bevolkingsprognose 2014-2060*, Den Haag : CBS.

Centraal Bureau voor de Statistiek (2015) *Grootste groei omzet detailhandel in zeven jaar*, Den Haag : CBS.

Centraal Bureau voor de Statistiek (2015) *Kwaliteit van leven in Nederland*, Den Haag: CBS.

Centraal Bureau voor de Statistiek (2015) *Sociaal Economische trends 2015-3*, Den Haag : CBS

Centraal Bureau voor de Statistiek (2015) *Bevolkingstrends. Vijfentwintig jaar geboorteregeling*, Den Haag : CBS.

Centraal Bureau voor de Statistiek (2015) *Kinderen en huishoudens*, Den Haag: CBS.

Centraal Bureau voor de Statistiek (2016) *Een leven lang leren in Nederland: een overzicht*, Den Haag : CBS.

Centraal Bureau voor de Statistiek (2016) *Zeven op honderd werkenden voor meer uren beschikbaar*, Den Haag : CBS.

Centraal Bureau voor de Statistiek (2016) *Opvattingen van jongeren over de taakverdeling tussen mannen en vrouwen*, *Sociaaleconomische trends*, nr. 3, Den Haag : CBS.

Centraal Bureau voor de Statistiek (2016) *ICT gebruik bij bedrijven*, Den Haag : CBS.

Centraal Planbureau (2005) *Beleidsvarianten huishoudelijke dienstverlening*, Den Haag : CPB.

Centraal Planbureau (2013) *De Nederlandse arbeidsmarkt in taken, eerste bevindingen uit de Nederlandse Skills Survey*, (Weel, B. ter en S.Kok ) Den Haag : CPB.

Centraal Planbureau (2014) *Arbeidsaanbod tot 2060*, Den Haag : CPB.

Centraal Planbureau (2014) *Plausibiliteitstoets beleidsvarianten Commissie Dienstverlening aan huis*, Den Haag : CPB.

Centraal Planbureau (2015) *Baanpolarisatie in Nederland: Middensegment onder druk – Nieuwe kansen door technologie*, Den Haag : CPB.

Centraal Planbureau (2015) **Samenvatting "Baanpolarisatie in Nederland": CPB Policy Brief**, 2015/13.

Centraal Panbureau (2016) *Macro-economische verkenning (MEV) 2017*, Beschouwing Flexibilisering op de arbeidsmarkt, Den Haag : CPB.

Centraal Planbureau & Planbureau voor de Leefomgeving (2015) *Cahier Macro-economie: Nederland in 2030-2050: twee referentiescenario's - Toekomstverkenning welvaart en leefomgeving*. Uitgeverij PBL: Den Haag.

Centraal Planbureau (2016) *Marktordening bij nieuwe ICT-toepassingen*, CPB Policy Brief 2016/09; (Bijlsma, M., B. Overvest, B. Straathof) *Marktordening bij nieuwe ICT-toepassingen*, meer onzekerheid door ICT *Vroegtijdig ingrijpen nodig*, Den Haag : CPB.

Cloin, M. (2010) *Het werken waard*. Proefschrift Universiteit Utrecht.

Cloin, M. en A. Roeters (2015) Drukke aan de vooravond van de participatiesamenleving, *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken* (2015) 31-4, pp. 376-392.

College voor de Rechten van de Mens (2013) *Mensenrechten in Nederland Jaarlijkse rapportage 2012*, Utrecht : College voor de Rechten van de Mens.

College voor de Rechten van de Mens (2014) *Mensenrechten in Nederland Jaarlijkse rapportage 2013*, Utrecht : College voor de Rechten van de Mens.

College voor de Rechten van de Mens (2016) *Schriftelijke bijdrage. Aan de werkgroep voorafgaande aan de 65<sup>e</sup> zitting van het VN Comité inzake de uitbanning van alle vormen van discriminatie van vrouwen (CEDAW) ten behoeve van de behandeling van het zesde periodieke rapport van Nederland*, Utrecht : College voor de Rechten van de Mens

Commissie Dienstverlening aan huis (2014) *Advies Dienstverlening aan huis: wie betaalt de rekening?*

- Compernelle, T. (2015) *Voorkom burn-out: blijf technologie de baas*. In: TNO (2015). *Jongeren en werkstress: Zeven wetenschappers over oorzaken en oplossingen*, pp. 25-28.
- Craig, L. & A. Powell, A. (2013) Non-parental child care, time pressure and the gendered division of paid work, domestic work and parental child care, *Community, Work & Family*, (16) pp. 100-119.
- Craig, L. & J. Baxter (2014) Domestic outsourcing, housework shares and subjective time pressure: gender differences in the correlates of hiring help, *Social indicators research*, (123), pp. 271-288
- Craig, L., F. Perales, S. Vidal, J. Baxter (2016) Domestic outsourcing, Housework Time, and Subjective Time Pressure: New insights from Longitudinal Data, *Journal of Marriage and Family* (78), pp. 1224-1236.
- Crouter, S.E., E. Kuffel, J.D. Haas, E.A. Frongillo, D.R. Bassett Jr. (2010) A Refined 2-Regression Model for ActiGraph Accelerometer, *Medicine & Science in Sports & Exercise* (2010) May 42 (5), pp. 1029-1037.
- Danner-Vlaardingierbroek, G. (2015) *Psychological availability: How work experiences spill over into daily family interactions*. Proefschrift Universiteit Utrecht.
- De verspilling heeft zijn hoogtepunt bereikt. *Trouw*, 23 februari 2016.
- DNB (2016) Arbeidsmarkt ruimer dan werkloosheid doet vermoeden, DNB Bulletin 25 februari 2016 Amsterdam : De Nederlandse Bank.
- Devisch, I. (2016) *Rusteloosheid*, Amsterdam/Antwerpen: De Bezige Bij.
- De zes geheimen van Airbnb, Uber en Tesla. *Elsevier*, 8 oktober 2014.
- Discovering a Soft Spot for Circuitry. *The New York Times*. 4 juli 2010.
- Does the gig economy revolutionise the world of work, or is it a storm in a teacup? *The Economist*, 23 oktober 2015.
- Driouchi, F. (2004) *Inkomensbescherming bij zorgverantwoordelijkheid. Sociale zekerheid van een zorgende werknemer tijdens transitie van arbeid naar zorg*. Proefschrift Universiteit Utrecht.
- Drobnic, S. M. & Guillén, A. (2011) *Work-life balance in Europe: The role of job quality*. London: Palgrave Macmillan.
- Duyvendak, J.W. en M. Stavenuiter (2006) Werkende vaders, zorgende vaders. De mogelijkheid van verandering, *Beleid en Maatschappij* (2006) (33) 1, pp. 6-15.
- Duk, R.A.A., A.T.M.J. Jacobs, L.C.J. Sprengers, F.B.J. Grapperhaus, G.J.J. Heerma van Voss, C.W.G. Rayer (2005) *CAO-recht in beweging*, Den Haag : SDU.
- DUO Onderwijsonderzoek (2015) Rapportage *Nieuwe schooltijden in het basisonderwijs*, Utrecht.
- Ecorys (2013) *Contractvormen en motieven van werkgevers en werknemers*, in opdracht van het Min. SZW; Donker van Heel, P., J. de Wit, D. van Buren, Rotterdam : Ecorys.



Één op acht vindt klus via onlineplatform *Volkskrant* 30 juni 2016.

Elder, G. H. (1994) Time, Human Agency, and Social Change: Perspectives on the Life Course *Social Psychology Quarterly* 57 (1), pp. 4-15.

Emerce (2015) *Nieuwe online supermarkt Picnoc opent aanval op Albert Heijn en Jumbo*.

Emerce (2016) *Bezorg- en afhaalomzet in de foodsector naar 4 miljard euro*.

Eurofound (2015) *New forms of employment*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Europese Commissie (2012) SWD(2012)95final Werkdocument van diensten van de commissie over de benutting van het werkgelegenheidspotentieel van de persoonlijke en huishoudelijke dienstverlening *Naar een banenrijk herstel*, Brussel : Europese Commissie

European Commission (2013) *Developing personal and Household services in the EU- a focus on housework activities*, Brussels : European Commission

European Commission (2013) *The indirect costs of long-term care: Research note 8/2013*.

European Commission (2015) Labour Market Participation of Women. *European Semester Thematic Fiche*.

European Commission (2015) *Thematic review on personal and household services*, Brussels : European Commission

Europese Commissie COM(2015) 610 final *Het werkprogramma van de Commissie voor 2016 Tijd voor verandering Bijlage I: Nieuwe initiatieven*, Brussel : Europese Commissie

European Commission (2016) *Landverslag Nederland 2016 (Country Report the Netherlands 2016)*.

Europese Commissie COM(2016) 127 final Mededeling van de Commissie aan het Europees Parlement, de raad, het Europees economisch en sociaal comité en het comité **van de regio's. Lancering van een raadpleging over een Europese pijler van sociale rechten**. Straatsburg : Europese Commissie

European Employment Policy Observatory (2015) *Ad-hoc Request Personal and Household services - Belgium*, Brussels : European Commission

European Employment Policy Observatory (2015) *Ad-hoc Request Personal and Household services Finland*, Brussels : European Commission

European Employment Policy Observatory (2015) *Ad Hoc Request Personal and household services – France*, Brussels : European Commission

European Employment Policy Observatory (2015) *Ad-hoc Request Personal and Household Services – the Netherlands*, Brussels : European Commission

European Federation for Services to Individuals (2013) *White book on personal and household services in ten EU Member States*, Brussels : EFSI

European Federation for Services to Individuals (2013) *Public interventions' earn-back effects and the economic rationale of supporting the formal supply of personal and household services*, Brussels : EFSI

European Federation for Services to Individuals (2015) *Verbatim of the 6<sup>th</sup> European conference on personal and household services from November 7<sup>th</sup>, 2014*, Brussels : EFSI

**European Women's Lobby (2012)** *Contribution to the European Commission Public Consultation on "Exploiting the employment potential of the personal and household services*, Brussels : EWL

Europees Parlement (2014-2019) P8\_TA-PROV(2016)0338 Het creëren van arbeidsmarktomstandigheden die bevordelijk zijn voor het evenwicht tussen werk en gezinsleven. Resolutie van het Europees Parlement van 13 september 2016 over het creëren van arbeidsmarktomstandigheden die bevorderlijk zijn voor het evenwicht tussen werk en privéleven (2016/2017(INI))

European Foundation (2001) *Employment in household services*, Ireland : European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions

European Institute for Gender Equality (2015) *Reconciliation of work, family and private life in the European Union: Policy review*. Vilnius: Gedimino.

Familienpflegezeitgesetz, 6 december 2011, BGBl I.S. 2564.

Farvaque, N. (2015) Personal and household services France, *European Employment Policy Observatory (2015) Ad Hoc Request*.

FNV/OSB (2013) *Rechtspositie huishoudelijk werkers: Visie FNV-OSB en de ratificatie van ILO-verdrag 189*.

ForQuality (2015) *Kwaliteit van banen en diensten in de branche van de persoonlijke diensten in Nederland*.

ForQuality (april 2015) *Quality of jobs and services in the personal and household services sector in Belgium*.

ForQuality (december 2015) *Quality of jobs and services in the personal and household services sector in Belgium*.

ForQuality (2015) *Quality of jobs and services in the personal and household services sector in Finland*.

ForQuality (2015) *Quality of jobs and services in the Personal care and Household Services sector in France*.

ForQuality (2015) *Quality of jobs and services in the personal and household services sector in Sweden*.

Frederik, J. (2016) De wereld verandert helemaal niet sneller dan ooit, *De Correspondent*,

Frenken, K. (2016) *Deeleconomie onder één noemer*, oratie uitgesproken op 12 februari 2016 bij aanvaarding van het ambt van hoogleraar Innovation Studies aan de faculteit Geowetesnenschappen van de Universiteit Utrecht.

Frey, C.B. & M.A. Osborne (2013) *The future of employment: how susceptible are jobs to computerisation?* Published by the Oxford Martin Programme on Technology and Employment.

**Gaat u ook uw huis 'ontspullen'?** *Trouw*, 27 februari 2016.

Gadrey, J. (2003) *Controverses sur les services publics en France et en Europe*, Socio-économie des services, Paris : La Découverte.

Gavanas, A. (2010) *Who cleans the welfare state – Migration, informalization, social exclusion and domestic services in Stockholm?*, Institute For Futures Studies: Research Report.

Gesetz jenseits der Wirklichkeit, *Die Tageszeitung*, 29 december 2016.

Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf, 23 december 2014, BGBl. IS. 2462.

Gordon, R. J. (2016) *The Rise and Fall of American Growth*. Princeton: Princeton University Press.

Gray, A. (2016) 11 experts at Davos on the future of work. *World Economic Forum*,

Great Place to Work (2015) *Best Practices gids 2015 – deel 3*.

Haak, B. van der (2014) Tegenlicht: Digitaal geheugenverlies.

Heeger-Hertter, S.E. en A.G. Veldman (2015) Het nieuwe werken in nieuwe wetgeving? Flexibilisering van verlof, werktijd en arbeidsplaats. *Arbeidsrecht* 28 (6/7), pp. 3-7.

Heijne, S. (2016) Robots opereren zonder trillende handen. Maar zijn ze beter dan de chirurg? *De Correspondent*.

Heisig, J. P. (2011) Who Does More Housework: Rich or Poor? A Comparison of 33 Countries. *American Sociological Review* 76 (1), pp. 74-99.

Henry, A., S. Nassaut, J. Defourny & M. Nyssens (2009) *Le quasi-marché des titres-services en Belgique*. Gent : Academia Press.

Hochschild, A. R. (1998) When work becomes home and home becomes work. *The Academy of Management Review* 23 (3), pp. 627-629.

Hoe gaat het? Nou druk, druk, druk!, *Trouw* 15 februari 2016.

Horst, M. van den (2014) *Gender, aspirations, and achievements: Relating work and family aspirations to occupational outcomes*. Proefschrift Universiteit Utrecht.

Huws, U. & S. Joyce (2016) ***New estimate of the size of the Dutch "gig economy"***, Crowd working survey, University of Hertfordshire.

IDEA Consult (2011) *Evaluation du système des titres-services pour les emplois et services de proximité*, Brussels: IDEA Consult

IDEA Consult (2012) *Evaluation du système des titres-services pour les emplois et services de proximité*, Brussels

IDEA Consult (2013) *Evaluation du système des titres-services pour les emplois et services de proximité*, Brussels

IDEA Consult (2014) *Evaluation du système des titres-services pour les emplois et services de proximité*, Brussels

Internationaal Monetiar Fonds (2015) *kingdom of the Netherlands: Staff concluding statement of the 2015 article IV mission*.

ING (2015) *Deeleconomie: Ruim half miljoen huishoudens doen mee*.

ING Economisch Bureau (2016) *Marktkansen in wonen en zorg: Dienstverlening voor de nieuwe oudere*.

International Labor Organisation (2014) *ILO-Director General statement on "The future of work" at the OECD New World Forum*.

International Labor Organisation (2014) *Maternity and paternity at work: Law and practice across the world*. Geneva: International Labour Office.

International Labor Organisation (2015) *The future of work centenary initiative*. Geneva: International Labor Office.

International Labor Organization (2016) *The future of work*, lezing van Guy Ryder (directeur-generaal van de ILO) op de Confederation of Norwegian Enterprise (NHO) 7 januari 2016, annual conference.

Is ROWE the future of work? Or and Unworkable Fantasy? *The Huffington Post*, 17 april 2013.

Is this the future of work? Scientists predict which jobs will still be open to humans in 2035. *The Guardian*, 26 februari 2016.

Jacobs, M.T., M.I. Broese van Groenou, M.J. Aartsen, D.J.H. Deeg, (2016) **Diversity in Older Adults' Networks: The Added Value of Individual Beliefs and Social Network Proximity**, *The Journal of Gerontology: Society of America* (2016).

Jaehrling, K. (2003) *Political reforms in the domestic service sector - Aims and impact*, Institut Arbeit und Technik, Wissenschaftszentrum Nordrhein-Westfalen. Paper is **gepresenteerd op 'the conference on Models of domestic service, september 2003**, University of Munich.

Joosten, E. en A. de Boer (2015) Mantelzorg en betaald werk bij vrouwen en mannen, *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken* (2015) 31 (4), pp. 414-429.

Kemner, C. (2011) **Het sociale leven baby's en de spectaculaire groei van de hersenen in het eerste levensjaar**.

Kieft, M. (2014) Tegenlicht: De nieuwe makers.

Kindcentra (2015) *Kindcentra 2020, een realistisch perspectief*, in opdracht van de Regiegroep Kindcentra 2020, Hoofddorp : GDS Cross Media Group.

Koopmans, I. (2007) *De beheersing en verdeling van het zorgrisico. Modernisering van de sociale zekerheid 1987-2007*. Proefschrift Universiteit Utrecht.

Kluve, J. & S. Schmitz (2014) *Social Norms and Mother's Labor Market Attachment: The Medium-run Effects of Parental Benefits*.

Landelijk Steunpunt Brede Scholen (2015) *Eindrapportage Pilot Gemeentebrede dagarrangementen. Op weg naar Ontwikkelingarrangementen*, Den Haag.

Lippe, T. van der, K. Tijdens, E. de Ruijter, (2004) Outsourcing of domestic tasks and timesaving effects, *Journal of Family Issues*, 25, pp. 216-240.

Lippenyi, Z. en T. van der Lippe (2016) Aanvragen van zorgverlof, De rol van de arbeidsorganisatie, *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken* (2015) 31 (4), pp. 452-467.

Lobby Amazon voor drone-gebruik, *NRC Handelsblad*, 16 januari 2016.

MDW (Marktwerking, deregulering en wetgevingskwaliteit) werkgroep Persoonlijke dienstverlening II (2003) Advies *Vraag en aanbod in de persoonlijke dienstverlening: marktontwikkelingen, belemmeringen en oplossingen*.

Meer banen, maar tegen welke prijs? *NRC Handelsblad*, 27 februari 2016.

Melhuish, T. (2015) Care keynote on ECEC and the welfare of nations [Powerpoint slides].

Mills, M., L. Mencarini, M.L Tanturri & K. Begall (2008) Gender equity and fertility intentions in Italy and the Netherlands. *Demographic Research*, 18 (1): pp. 1-26.

Mincer, J. & H. Ofek (1982) Interrupted Work Careers: Depreciation and Restoration of Human Capital, *Journal of Human Resources* (University of Wisconsin Press) vol. 17 (1), pp. 3-24.

Min. I en M (2016) *SER adviesaanvraag 'circulaire economie'*, Den Haag : Ministerie van Infrastructuur en Milieu.

Min. OCW (2013) *Referentieraming 2013*, Den Haag : Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap.

Min. SZW (2002) *Bouwstenennota financiering langdurend verlof*, Den Haag : Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Min. SZW (2003) *Projectbureau Dagindeling: Diensten op maat* (Folder), Den Haag : Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Min. SZW (2014) *Duurzame inzetbaarheid*, Den Haag : Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Min. SZW (2015) *Cijfers kinderopvang 2014*, Den Haag : Ministerie voor Sociale zaken en Werglegenheid.

Min. SZW (2016) *Arbeid en zorg 2015. Een onderzoek naar de cao-bepalingen gerelateerd aan de Wet modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden*, Den Haag : Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Min. SZW (2016) *Jaaroverzicht: Beleidsinformatie SZW 2013-2015*, Den Haag : Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

- Min. SZW (2016) *Perspectief op de onderkant van de arbeidsmarkt*, Den Haag : Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Met bijdragen van het RIVM, SCP, CPB, TNO en UWV.
- Mooie ontwikkelingen in robotica. *De Telegraaf*, 11-mei-2015.
- Moss, P. (2015) *11<sup>th</sup> International Review of Leave Policies and Research 2015*, Institute of Education University of London.
- De Nederlandse Bank (2016) *DNBulletin: Arbeidsmarkt ruimer dan werkloosheid doet vermoeden*.
- Nelson, S. K., K. Kushlev & S. Lyubomirsky (2014) The pains and pleasures of parenting: When, why, and how is parenthood associated with more or less well-being? *Psychological bulletin*, 140(3), pp. 846–895.
- Nomaguchi, K.M & S.M. Bianchi (2004) Exercise Time: Gender Differences in the Effects of Marriage, Parenthood, and Employment, *Journal of Marriage and Famil* (2004) (16) 2, pp. 413-430.
- NOS Nieuwsuur (24-april-2015) *Burn-out groeiend probleem onder jonge werknemers..*
- OECD (2015) *Starting Strong IV: Monitoring Quality in Early Childhood Education and Care*. Paris: OECD Publishing.
- OECD (2016) *Economic Surveys: Netherlands*. Paris: OECD Publishing.
- OECD (2016) *Future of Work in figures*. Geraadpleegd vanaf: <http://www.oecd.org/employment/ministerial/future-of-work-in-figures.htm>.
- OECD (2016) Netherlands 2016: Foundations for the Future. *Reviews of National Policies for Education*. Paris: OECD Publishing.
- Onderwijsraad (2009) Verkenning *Middelbaar en hoger onderwijs voor volwassenen*, nr. 20090198/917, Den Haag : Onderwijsraad.
- Online shoppen houdt stijgende lijn vast, *Retailnews.nl* 24 juli 2015.
- Okma, K., L. Naafs, M. Vergeer en J. Berns, (2014) *Quickscan naar de ondersteuningsbehoefte van zorgintensieve gezinnen*. Utrecht : Nederlands Jeugd Instituut.
- Ondrich, J., K. Spiess, Q. Yang, (1996) Barefoot and in a German kitchen: Federal parental leave and benefit policy and the return to work after childbirth in Germany, *Journal of Population Economics* (1996), vol. 9, is. 3, pp. 247-266.
- Ondrich, J., K. Spiess, Q. Yang, (2002) The Effect of Maternity Leave on Women's Pay in Germany 1984-1994, Discussion Papers 289, Berlin: Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW).
- Oosterveer, D. (2014) *De sharing economy in Nederland: De bekendheid en het gebruik van deeleconomieplatforms in Nederland*.
- Panteia (2014) *De markt voor dienstverlening aan huis: onderzoek naar vraag- en aanbodzijde*.

Peters, P., K. Kraan en P. van Echtelt (2013) Floreren onder condities van Het Nieuwe Werken: minder burnout, meer toewijding? *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken* 29 (3), pp. 304-321.

Perlow, L. A. & E. L. Kelly (2014) Towards a Model of Work Redesign for Better Work and Better Life, *Work and Occupations* 41, pp. 111-134.

Plantenga, J. & C. Remery (2005) *Reconciliation of work and private life: A comparative review of thirty European countries*. Luxemburg: Office for Official Publications of the European communities.

Plantenga, J. & C. Remery (2014) *Mannen, zorg en werk*. Utrecht University School of Economics, in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Policy Production (2007) *Naar flexibele tijden tussen 7 en 7*. Den Haag: Koninklijke de Swart.

Ponds, R., G. Marlet, C. van Woerkens & H. Garretsen (2016) Taxi drivers with a PhD: trickle down or crowding-out for lower educated workers in Ditch cities?, *Cambridge Journal of Regions, Economy and Society* 9, pp. 405-422.

Poortman, A. (2015) Marathon, *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken* 31 (4), pp. 411-413.

Presser, H. B. (2003) *Working in a 24/7 economy: Challenges for American families*. New York: Russell Sage Foundation.

Presser, H. B., J.C. Gornick & S. Parashar (2008) Gender and nonstandard work hours in 12 European countries. *Monthly Labor Review* 131, pp. 83-103.

Putnam, R. D. (2014) *Our Kids: The American Dream in Crisis*. New York: Simon & Schuster.

Putten, A.E. van (2009) *The role of intergenerational transfers in gendered labour patterns*. Proefschrift Universiteit Utrecht.

PwC UK (2016) *Assessing the size and presence of the collaborative economy in Europe*, Kader Deeleconomie.

Rabobank (2015) *Rabobank Cijfers en Trends: Een visie op branches in het Nederlandse bedrijfsleven – Eetgelegenheden*.

Rabobank (2015) *Rabobank Cijfers en Trends: Een visie op branches in het Nederlandse bedrijfsleven – Supermarkten*.

Ramey, V. A. (2008) Time spent in home production in the 20th century United States: New estimates from old data, *The Journal of Economic History*, vol. 69, nr. 1, pp. 1-47. Geciteerd in Alison Wolf (2013) *De XX-factor*, pp. 103-104.

Rathenau Instituut (2014) *De kracht van platformen: Nieuwe strategieën voor innoveren in een digitaliserende wereld*. Den Haag: Rathenau Instituut.

Rathenau Instituut (2014) *Intieme technologie: De slag om ons lichaam en gedrag*. Den Haag: Rathenau Instituut.

Rathenau Instituut (2015) *Werken aan de robotsamenleving: Visies en inzichten uit de wetenschap over de relatie technologie en werkgelegenheid*. (R.van Est, I van Keulen, A. van Waes, F. Brons) Den Haag: Rathenau Instituut.

Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (2014) *Werken en leren in Nederland*, ROA-R2014/3, Maastricht : ROA. (School of Business and Economics, Maastricht University; Borghans, L., D. Fouarge, A. de Grip, J. van Thor).

Ridder, J. den & A.H. de Boer (2013) *Burgers over zorg: Zorg vooral een taak van de overheid*. In: Rijksinstituut voor Volksgezondheid en Milieu (2014). *Burgers en gezondheid: Themarapport Volksgezondheid Toekomstverkenning 2014*. Bilthoven: RIVM.

Rifkin, J. (2014) *The Zero Marginal Cost Society*. London: Palgrave Macmillan Ltd.

Rijksinstituut voor Volksgezondheid en Milieu (2014) *Burgers en gezondheid: Themarapport Volksgezondheid Toekomstverkenning 2014*, Bilthoven: RIVM.

Rijksinstituut voor Volksgezondheid en Milieu. *Trends in de toekomst*.

Rijksinstituut voor Volksgezondheid en Milieu. *Trends in de toekomst: Participatie*.

Rijksinstituut voor Volksgezondheid en Milieu. *Trends in de toekomst: Ziekten*.

Roeters, A. (2010) *Parents' paid work and the quality and quality of parent-child and family time*. Proefschrift Universiteit Utrecht.

Roeters, A., Lippe, T. van der, & Kluwer, E. S. (2010) Work characteristics and parent-child relationship quality: The mediating role of temporal involvement, *Journal of Marriage and Family* 72, pp. 1317-1328.

Roeters, A. & L. Craig (2014) Part-time work, women's work-life conflict, and job satisfaction. *Journal of Comparative Sociology*, 55: pp. 185-203.

Roosendaal, W. L. (2011) *Werk en privé: De strijd om tijd in het arbeidsovereenkomstenrecht*. Proefschrift Radboud Universiteit Nijmegen.

Rönsen, M. & M. Sundström (1996) Maternal employment in Scandinavia: A comparison of the after-birth employment activity of Norwegian and Swedish women, *Journal of Population Economics*, vol. 9, (3), pp.267-286.

Ruijter, E. H. M. de (2005) *Household Outsourcing*. Proefschrift Universiteit Utrecht.

Rushkoff, D. (2013) *Present Shock: When Everything Happens Now*. London: Penguin Putnam Inc.

Sanders, J. (2016) *Sustaining the Employability of the Low Skilled Worker: Development Mobility and Work Redesign*, Maastricht : ROA.

Schaufeli, W. & Bakker, A. (2013) *Burnout en bevlogenheid*. In: Schaufeli, W. & Bakker, A. (2013) *De psychologie van arbeid en gezondheid* (p. 305-322). Houten: Bohn Stafleu van Loghum.

Schippers, J., P. Boselie, T. van der Lippe, T. de van der Moor, F. Pennings en T. Taris (2015) *Op weg naar een duurzame arbeidsmarkt*. Utrecht: Drukkerij Libertas.

Schönberg, U. & J. Ludsteck (2007) *Maternity leave legislation, female labour supply, and the family wage gap*, IZA discussion paper no. 2699, Bonn : IZA.

Schothorst, Y. (2014) *De combinatie werk, (mantel)zorg en ondersteuning: Een kwalitatief onderzoek uitgevoerd voor het ministerie van SZW*.



Schwab, K. (2016) *The Fourth Industrial Revolution*. Geneva: World Economic Forum.

Seltzer, M. M., J.S. Greenberg, F.J. Floyd, Y. Pettee & J. Hong, J. (2001) Life course impacts of parenting a child with a disability. *American Journal on Mental Retardations* 106 (3), pp. 265–286.

SEOR (2004) *De markt voor persoonlijke dienstverlening*, in opdracht van het ministerie SZW.

SEOR (2013) *Doorrekening varianten regelgeving huishoudelijk werk*, in opdracht van de Paritaire Werkgroep Huishoudelijk Werk, Rotterdam : SEOR.

SER (2001) CSED-rapport *Levensloopbanen: gevolgen van veranderende arbeidspatronen*, Commissie Sociaal-Economische Deskundigen, Den Haag : Sociaal-Economische Raad.

SER (2004) Advies *Personenkring werknemersverzekeringen*, publicatienr. 04/09, Den Haag : Sociaal Economische Raad.

SER (2011) Advies *Tijden van de samenleving: Slimmer organiseren van tijd en plaats van arbeid en dienstverlening*, publicatienr. 11/06, Den Haag: Sociaal-Economische Raad.

SER (2016) Advies *Gelijk goed van start. Visie op het toekomstige stelsel van voorzieningen voor jonge kinderen*, publicatienr. 16/01, Den Haag : Sociaal Economische Raad.

SER (2016) Advies *TTIP: Transatlantic Trade and Investment Partnerschip*, publicatienr. 2016/04, Den Haag : Sociaal-Economische Raad.

SER (2016) Advies *Mens en technologie: samen aan het werk. Verkenning en werkagenda digitalisering*, publicatienr. 16/ , Den Haag : Sociaal-Economische Raad.

Skidelsky, E. (2015) Hoe automatisering het karakter van werk verandert. In: Wetenschappelijke Raad voor Regeringsbeleid (2015) *De robot de baas: De toekomst van werk in het tweede machinetijdperk*. Amsterdam: Amsterdam University Press.

Slaughter, A. (2015) *Unfinished Business: Women, Men, Work, Family*. London: Random House.

Smulders, P., I. Houtman, J. van Rijssen, en M. Mol (2013) Burnout: trends, internationale verschillen, determinanten en effecten, *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken* 29 (3), pp. 258-278.

Spinoff rond microchirurgierobot nu op eigen benen. *Technische Universiteit Eindhoven*, 25-februari-2016.

Sociaal en Cultureel Planbureau (2004) *Werkt verlof? Het gebruik van regelingen voor verlof en aanpassing van de arbeidsduur*, Den Haag : SCP.

Sociaal en Cultureel Planbureau (2008) *Verdeelde tijd. Waarom vrouwen in deeltijd werken*, Den Haag : SCP.

Sociaal en Cultureel Planbureau (2009) *Deeltijd (g)een probleem: Mogelijkheden om de arbeidsduur van vrouwen met een kleine deeltijdbaan te vergroten*, Den Haag : SCP.

Sociaal en Cultureel Planbureau (2009) *Nederland Deeltijdland*, Den Haag : SCP.

- Sociaal en Cultureel Planbureau (2010) *Komt tijd, komt raad? Essays over mogelijkheden voor een nieuwe tijdsorde*, Den Haag : SCP.
- Sociaal en Cultureel Planbureau (2011) *Verlof vragen. De behoefte aan en het gebruik van verlofregelingen*, Den Haag : SCP.
- Sociaal en Cultureel Planbureau (2012) *Emancipatiemonitor 2012*, Den Haag : SCP/CBS.
- Sociaal en Cultureel Planbureau (2012) *VeVeRa: Actualisatie en aanpassing ramingsmodel verpleging en verzorging 2009-2030*, Den Haag : SCP.
- Sociaal en Cultureel Planbureau (2013) *Met het oog op de tijd: Een blik op de tijdsbesteding van Nederlanders*, Den Haag : SCP.
- Sociaal en Cultureel Planbureau (2013) *Sociaal en Cultureel Rapport 2012: Een beroep op de burger. Minder verzorgingsstaat, meer eigen verantwoordelijkheid?* Den Haag : SCP.
- Sociaal en Cultureel Planbureau (2014) *Burn-out: Verbanden tussen emotionele uitputting, arbeidsmarktpositie en Het Nieuwe Werken*, Den Haag : SCP.
- Sociaal en Cultureel Planbureau (2014) *Emancipatiemonitor 2014*, Den Haag : SCP.
- Sociaal en Cultureel Planbureau (2014) *De Wmo in beweging. Evaluatie Wet maatschappelijke ondersteuning 2010-2012*, Den Haag : SCP.
- Sociaal en Cultureel Planbureau (2014) *Hulp geboden: Een verkenning van de mogelijkheden en grenzen van (meer) informele hulp*. Den Haag : SCP.
- Sociaal en Cultureel Planbureau (2014) *Huwelijksmigratie in Nederland: Achtergronden en leefsituatie van huwelijksmigranten*, Den Haag : SCP.
- Sociaal en Cultureel Planbureau (2014) *Krimp in de Kinderopvang. Ouders over kinderopvang en werk*, Den Haag: SCP.
- Sociaal en Cultureel Planbureau (2014) *Verschil in Nederland: Sociaal en cultureel rapport 2014*, Den Haag: SCP.
- Sociaal en Cultureel Planbureau (2015) *Aanbod van Arbeid 2014*, Den Haag : SCP.
- Sociaal en Cultureel Planbureau (2015) *Concurrentie tussen mantelzorg en betaald werk*, Den Haag : SCP.
- Sociaal en Cultureel Planbureau (2015) *Informele hulp: wie doet er wat? Omvang, aard en kenmerken van mantelzorg en vrijwilligerswerk in de zorg en ondersteuning in 2014*, Den Haag : SCP.
- Sociaal en Cultureel Planbureau (2016) *Aanbod van arbeid 2016 Werken, zorgen en leren op een flexibele arbeidsmarkt*, Den Haag : SCP.
- Sociaal en Cultureel Planbureau (2016) *Beleidssignalement: Het gebruik van kinderopvang door ouders met lage inkomens*, Den Haag : SCP.
- Sociaal en Cultureel Planbureau (2016) *Lekker vrij? Vrije tijd, tijdsdruk en de relatie met de arbeidsduur van vrouwen*, Den Haag : SCP.
- Sociaal en Cultureel Planbureau (2016) *Zorg en ondersteuning in Nederland: kerncijfers 2014*, Den Haag : SCP.

Sociaal en Cultureel Planbureau & Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (2015) *Gescheiden Werelden? Een verkenning van sociaal-culturele tegenstellingen in Nederland*, Den Haag : SCP.

Staatsblad van het Koninkrijk der Nederlanden (2001) nr. 567 *Wet van 16 november 2001 tot vaststelling van regels voor het tot stand brengen van een nieuw evenwicht tussen arbeid en zorg in de ruimste zin (Wet arbeid en zorg)*.

Staatsblad van het Koninkrijk der Nederlanden (2014) nr. 565 *Wet van 17 december 2014, houdende modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden*.

Task-force Part-Time Plus, (2009) *24 or more, international Conference on increasing female labour participation, Task-Force Part-Time Plus*, Vlasblom, J.D. en I. Koopmans (2009) *Leave and Labour market Participation*.

Täht, K., & M.C. Mills (2012) Nonstandard work schedules, couple desynchronization and parent-child interaction: A mixed-method analysis. *Journal of Family Issues* 33, pp. 1054-1087.

Te huur: twee rechterhanden. Klussen op afroep. *De Volkskrant*, 3-februari-2016.

The gig economy is coming. What will it mean for work? *The Economist*, 26-juli-2015.

Thevenon, O. (2013) *Drivers of female labour force participation in the OECD*, OECD, Social, Employment and Migration Working papers, no. 145, OECD publishing.

Tierof, B. & Oudenampsen, D. (2013) *Kinderen met een handicap in Tel. Kerngegevens per provincie, gemeente en wijk*. Verweij Jonker Instituut.

Tijdens, K., T. van der Lippe, E. de Ruijter (2000) *Huishoudelijke arbeid en zorg voor kinderen: herverdelen of uitbesteden?*, Sereie Wetenschappelijke Publicaties van De **Burcht, 's**- Gravenhage : Elsevier bedrijfsinformatie.

TNO (2012) *Werkdruk*.

TNO (2014) *De toekomst van flex: Een onderzoek van TNO naar flexstrategieën van Nederlandse bedrijven*, een TNO-rapportage voor ABU (Algemene Bond voor Uitzendondernemingen); Verbiest, S.E., A. Goudswaard, E.B. van Wijk. Hoofddorp : TNO.

TNO (2015) *Jongeren en werkstress: Zeven wetenschappers over oorzaken en oplossingen*.

Tweede Kamer (vergaderjaar 2001-2002) 24 063, Marktwerking, deregulering en wetgevingskwaliteit, nr. 224, *Motie van het lid Ravestein c.s.*

Tweede Kamer (vergaderjaar 2014-2015) 25 883, Arbeidsomstandigheden, nr. 258, *Brief minister Arbeid en zorg en een reactie op het verzoek van het lid Pieter Heerma over vaderschapsverlof*.

Tweede Kamer (vergaderjaar 2014-2015) 25 883, Arbeidsomstandigheden, nr. 264, *Brief minister Toezegging naar aanleiding van het algemeen overleg Arbeid en zorg van 30 september 2015*.

Tweede Kamer (vergaderjaar 2015-2016) 26 643 informatie- en communicatietechnologie (ICT), nr. 31, *Brief minister Voortgangsrapportage Digitaal 2017*.

Tweede Kamer (vergaderjaar 2015-2016) 29 427, ILO-verdragen, nr. 100, *Brief minister en staatssecretaris kabinetsreactie op het advies van de commissie 'Dienstverlening aan huis'*.

Tweede Kamer (vergaderjaar 2012-2013) 29 544 Arbeidsmarktbeleid, nr. 425, *Brief minister Uitkomsten overleg Kabinet – Stichting van de Arbeid*.

Tweede Kamer (vergaderjaar 2014-2015) 30 012, Leven lang leren, nr. 41, *Brief ministers Leven lang leren*.

Tweede Kamer (vergaderjaar 2015-2016) 30 012, Leven lang leren, nr. 55, *Brief ministers Voortgangsrapportage Leven lang leren*.

Tweede Kamer (vergaderjaar 2016-2017) 30 012, Leven lang leren, nr. 72, *Brief ministers Voortgangsrapportage Leven lang leren 2016*.

Tweede Kamer (vergaderjaar 2015-2016) 30 169, Mantelzorg, nr. 56, *Brief staatssecretaris Integrale blik op mantelzorg*.

Tweede Kamer (vergaderjaar 2006-2007) 30 804, Wijziging van enkele belastingwetten en enige andere wetten (Belastingplan 2007), nr. 3 *Memorie van Toelichting*.

Tweede Kamer (vergaderjaar 2014-2015) 31 322, Kinderopvang, nr. 280, *Brief minister Het nieuwe toezicht: heldere doelen, duidelijke eisen en beter kwaliteit in de kinderopvang*.

Tweede Kamer (vergaderjaar 2015-2016) 31 322, Kinderopvang, nr. 303, *Brief minister Betere kwaliteit, beter toegankelijkheid in de kinderopvang*.

Tweede Kamer (vergaderjaar 2015-2016) 31 322, Kinderopvang, nr. 308, *Brief minister en staatssecretaris Voorschoolse voorzieningen en samenwerking onderwijs en kinderopvang*.

Tweede Kamer (vergaderjaar 2009-2010) 32 123 XV Vaststelling van de begrotingsstaten van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid voor het jaar 2010, nr. 55, *Brief minister Uitvoering van pilots in het kader van markt voor persoonlijke dienstverlening*.

Tweede Kamer (vergaderjaar 2010-2011) 32 855, Modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden, nr. 3, *Memorie van Toelichting*.

Tweede Kamer (vergaderjaar 2013-2014) 32 855, Modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden, nr. 17, *Tweede Nota van Wijziging*.

Tweede Kamer (vergaderjaar 2014-2015) 34 118, Wijziging van Boek 1 en Boek 10 van het Burgerlijk Wetboek en enige andere wetten betreffende het uitspreken van de echtscheiding en ontbinding van het geregistreerd partnerschap door de ambtenaar van de burgerlijke stand (Wet scheiden zonder rechter), nr. 3, *Memorie van Toelichting*.

Tweede Kamer (vergaderjaar 2014-2015) 34 118, Wijziging van Boek 1 en Boek 10 van het Burgerlijk Wetboek en enige andere wetten betreffende het uitspreken van de echtscheiding en ontbinding van het geregistreerd partnerschap door de ambtenaar van de burgerlijke stand (Wet scheiden zonder rechter), nr. 4, *Advies Afdeling advisering Raad van State en Nader rapport*.

Umberson, D., T. Pudrovska & C. Reczek, C. (2010) Parenthood, Childlessness, and Well-Being: A Life Course Perspective. *Journal of Marriage and Family*, 72 (3), pp. 612–629.

Verhoef, M., A. Roeters & T. van der Lippe (2016) **Couples' Work Schedules and Child-Care Use** in the Netherlands. *Journal of Child and Family Studies* 25 (4), pp. 1119-1130.

Vijver, F. J. R. van de (2007) Cultural and gender differences in gender-role beliefs, sharing household task and child-care responsibilities, and well-being among immigrants and majority members in the Netherlands. *Seks Roles: A Journal of Research* 57(11), pp. 813-824.

VNO-NCW Vrouwenennetwerk (2012) *Groei en ambitie vrouwelijke ondernemers en topmanagers*.

Weel, B. ter (2015) De match tussen mens en machine, *Beleid en Maatschappij* (42) 2, pp. 156-170.

Weniger als 200 Deutsche nutzen Pflege-Auszeit, *Süddeutsche Zeitung* 28 december 2012.

Westerveld, M. (2002) Uw arbeid, onze zorg? De Wet Arbeid en zorg onder de loep, *Nemesis*, vol. 18 (2), pp. 29-32.

Westphal, S. (2015) *Are the kids alright? Essays on postdivorce residence arrangements and children's well-being*. Proefschrift Universiteit Utrecht.

Wetenschappelijk Raad voor het Regeringsbeleid (2000) *Levenslopen in verandering: Een studie naar ontwikkelingen in de levenslopen van Nederlanders geboren tussen 1900 en 1970*. Den Haag: WRR.

Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (2013) *Naar een lerende economie*. Amsterdam: Amsterdam University Press.

Wetenschappelijke Raad voor Regeringsbeleid (2015) *De robot de baas: De toekomst van werk in het tweede machinetijdperk*. Amsterdam: Amsterdam University Press.

Why robots are the future of elder care, *The Daily Good* 24 juni 2015.

Wolff, D. J. B. de (2002) *Wet arbeid en zorg: Actualiteiten sociaal recht*. Deventer: Kluwer.

Yerkes, M. A. en L. den Dulk (2015) Arbeid-en zorgbeleid in de participatiesamenleving. Een vergroting van de mogelijkheden? *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken* 31 (4), pp. 510-528.

Zeijlstra, M. (2016) *Leuk die deeleconomie, maar niet zonder risico's*

Zij onthouden je lievelingsrestaurant en je verjaardag *NRC Handelsblad*, 26 maart 2016.

Zorgvisie (2015) *Paro blijft onverminderd populair in de zorg*.



**SOCIAAL-ECONOMISCHE RAAD**

Bezuidenhoutseweg 60

Postbus 90405

2509 LK Den Haag

**T** 070 3499 499

**E** [communicatie@ser.nl](mailto:communicatie@ser.nl)

[www.ser.nl](http://www.ser.nl)

© 2016, Sociaal-Economische Raad