

# Visie op zorg, arbeid en inkomen

**FNV Vrouwenbond**  
Postbus 8576  
1005 AN Amsterdam  
T. 020-5816398  
E. [post@fnvvrouwenbond.nl](mailto:post@fnvvrouwenbond.nl)  
[www.fnvvrouw.nl](http://www.fnvvrouw.nl)

**Augustus 2012**





# INHOUD

## De visie van FNV Vrouw.

### Een frisse kijk op een kleurrijke wereld

|                       |   |
|-----------------------|---|
| - De Missie           | 5 |
| - Werkterrein inkomen | 6 |
| - Werkterrein zorg    | 7 |
| - Werkterrein arbeid  | 7 |

## De visie van de FNV Vrouwenbond op zorg, arbeid en inkomen

9

### Zorg

|   |    |
|---|----|
| - De plaats van zorg in de samenleving          | 9  |
| - Evenwicht tussen zorg, arbeid en vrije tijd   | 9  |
| - Erkenning van zorgarbeid                      | 9  |
| - Collectieve voorzieningen en verlofregelingen | 10 |
| - Zorgvoorzieningen                             | 11 |

### Inkomen

12

|  |    |
|--|----|
| - Economische zelfstandigheid                | 12 |
| - Inkomensverschillen op de arbeidsmarkt     | 12 |
| - Sociale zekerheid                          | 13 |
| - Klantenparticipatie                        | 13 |
| - Zorgverlofverzekering                      | 13 |
| - Belastingen en economische zelfstandigheid | 14 |
| - AOW en Pensioenen                          | 15 |
| - Armoedebestrijding                         | 16 |
| - Inkomensafhankelijke regelingen            | 17 |

### Arbeid

18

|  |    |
|--|----|
| - Waarde van arbeid                                    | 18 |
| - Mantelzorg   | 18 |
| - Vrijwilligerswerk                                    | 19 |
| - Andere arbeidspatronen                               | 19 |
| - Alleenstaande ouders en alleenstaanden met zorgtaken | 20 |
| - Herintredende vrouwen                                | 20 |
| - Flexibilisering, deeltijdarbeid en 24-uurs economie  | 21 |
| - Opleidingen  | 21 |
| - Werkdruk en arbeidsuitval                            | 22 |
| - Ongewenst gedrag                                     | 22 |



## **DE VISIE VAN FNV VROUW**

### **Een frisse kijk op een kleurrijke wereld**

FNV Vrouw positioneert zich als netwerkorganisatie binnen de FNV – De Nieuwe Vakbeweging - van en voor vrouwen en zet zich actief in voor een samenleving waarin sprake is van volstrekte gelijkwaardigheid en gelijke behandeling in de praktijk. In onze samenleving bestrijdt FNV Vrouw vooroordelen en discriminatie effectief en slecht belemmeringen voor vrouwen om volwaardig deel te nemen aan het maatschappelijk leven. De netwerken van FNV Vrouw zetten zich in voor een eerlijke verdeling van al het werk, onbetaald en betaald, zodat iedereen economisch zelfstandig door het leven kan gaan.

Centraal aandachtveld is voor FNV Vrouw de sociaal economische positie van vrouwen. Economische zelfstandigheid vormt de belangrijkste drijfveer van waaruit FNV Vrouw haar projecten en activiteiten uitvoert.

### **De missie**

FNV Vrouw omschrijft haar missie als: stimuleren en realiseren van een evenwichtige verhouding tussen arbeid, zorg, inkomen en economische zelfstandigheid. Vertrouwen in en uitgaan van de eigen kracht van vrouwen is het uitgangspunt van FNV Vrouw.

In dit visiestuk geeft FNV Vrouw na 10 jaar opnieuw uitwerking aan wat juridisch in de statuten is vastgelegd. De wereld om ons heen is in snel tempo veranderd, plannen die enkele jaren geleden fonkelnieuw en kansrijk leken zijn door maatschappelijke verschuivingen achterhaald. Terwijl veel van wat in het begin van dit millennium op de actielijst stond is bereikt, blijft genoeg over dat inzet en actie vraagt. In een periode dat dit nog meer daadkracht, inventiviteit en durf vergt.

Tot die conclusie leidden de discussies in het algemeen bestuur de afgelopen jaren, zich opmakend voor de nabije toekomst. Moeilijke vragen kwamen aan bod: Hoe kan alles wat nodig is uitgevoerd worden met zo weinig mensen? Met een slinkende achterban en een nog kleinere werkorganisatie?

Het is van belang in te spelen op de wensen van vrouwen van nu, vanuit de meerwaarde die FNV Vrouw laat zien in de huidige maatschappelijke ontwikkelingen van politieke, economische, en financiële crises. De visie en uitgangspunten moeten aansluiten bij de situatie van diverse vrouwen: jong en oud, zwart en wit, homo en hetero, wel/niet met beperkingen, al dan niet met een religieuze achtergrond. De visie en uitgangspunten van FNV Vrouw krijgen afstemming op de actuele wensen en behoeften van vrouwen vanuit een diversiteitsperspectief.

Het algemeen bestuur ziet en erkent dat de actielijst lang is en heeft een grote bereidheid uitgesproken hier blijvend werk van te maken. Onder voorwaarden, want zelfs in het zwaarste financiële scenario kan er nog tien jaar aan de weg getimmerd worden. Met standvastige bestuurders, die bereid zijn in hun eigen tijd een dagdeel per week de wet- en regelgevers in Den Haag, Brussel en Straatsburg te inspireren met creatieve voorstellen en ideeën. Hierbij professioneel ondersteund door een deeltijdcoördinator.

Tijd voor een geactualiseerd visiedocument, afgestemd op de actuele situatie en behoeften van vrouwen en de onderlinge diversiteit, dat zich beweegt binnen de werkterreinen die in de statuten staan opgenomen: arbeid, zorg en inkomen.

De wereld verandert veel, voor mensen in benarde maatschappelijke positie gaan de omstandigheden bergafwaarts. Het is nodig daarin nog feller positie in te nemen en een actieve rol te nemen om verbeteringen af te dwingen. Op een creatieve en inspirerende manier, want wapenfeiten uit de afgelopen 65 jaar tonen aan hoe vruchtbaar dat kan zijn. Centraal hierin staan de eigen wensen en behoeften van vrouwen, die in veel opzichten van elkaar verschillen met als verbinding de onderlinge solidariteit tussen de verschillende generaties vrouwen en vrouwen met uiteenlopende achtergronden, wit en zwart, hetero, lesbische en allerlei variaties. Diversiteit fungeert als kompas en vormt de rode draad binnen FNV Vrouwen in alle facetten van de organisatie.

Het betreft deze aandachtspunten:

- Economische zelfstandigheid en hoe verhoudt dit zich tot (on)gelijkheid? (inkomen, klasse, religie en etniciteit).
- Het creëren van een samenleving met open verhoudingen tot elkaar en voor iedereen gelijke kansen.
- In het samenleven en omgaan met elkaar is onderling respect een belangrijke waarde. Voor onverschilligheid t.o.v. elkaar is er geen plek. Zo ook niet voor discriminatie op grond van etniciteit, huidskleur, leeftijd, leefwijze, sekse en seksuele voorkeur.
- Onderlinge solidariteit is belangrijk, maar ook diversiteit en het behouden van de eigen identiteit.
- Mogelijkheden voor gelijkheid tussen vrouwen en mannen, uitgaande van een eigen positionering zonder te moeten voldoen aan de dominante witte, mannelijke norm.

## **Werkterrein inkomen**

Er is nog steeds sprake van grote ongelijkheid in inkomen tussen vrouwen en mannen. Vrouwen verdienen gemiddeld ongeveer 20% minder dan mannen en vrouwen hebben nog een enorme achterstand in te halen op pensioengebied.

De ongelijkheid in inkomenspositie van vrouwen en mannen moet snel worden tenietgedaan. De zgn. vrouwenberoepen moeten beter worden beloond en werkgevers moeten vrouwen op dezelfde manier waarderen als mannen. Ook dienen overheid en sociale partners meer te investeren in betaalde verlofregelingen, kinderopvang en mogelijkheden voor vrouwen om op volwaardige wijze te participeren op de arbeidsmarkt.

Kernwaarden:

- Economische zelfstandigheid voor elk volwassen individu, dat wil zeggen betaald werk en/of inkomensvoorziening is voldoende om in het eigen levensonderhoud en dat van afhankelijke kinderen te voorzien
- De belastingen en uitkeringen zijn volledig geïndividualiseerd
- De sociale zekerheid is zo ingericht, dat zij die hier noodgedwongen op zijn aangewezen er als overbrugging van kunnen doorleven tot het niet meer nodig is
- Klantenparticipatie in de belangrijke adviesorganen binnen de FNV en overheid is hierin een voorwaarde
- Grote inkomensverschillen worden tegengegaan door toelagen en fiscale maatregelen voor de groepen met een inkomen beneden, op of net boven het minimum

- AOW en pensioen zijn zodanig dat er ruimte overblijft voor deelname aan het maatschappelijk leven
- Armoede wordt bestreden door noodzakelijke maatregelen te nemen en deze te presenteren in de media en bij besluitvormende organen, nationaal en zo nodig bij de EU
- Regelingen zijn inkomensafhankelijk en niet langer toegankelijk voor mensen met een bovenmodaal inkomen. De budgetten die hiermee vrijvallen worden ingezet voor concrete armoedebestrijding
- Het inkomen van jongeren tot 21 jaar wordt niet gekort op de uitkering van de ouders

## Werkterrein zorg

Het grootste deel van de zorg in Nederland – en de wereld daar omheen - is onbetaald. Als het de gewone dagelijkse zorg betreft voor naasten, kinderen, burens en ouders, verricht in en naast de zorg voor huis en directe omgeving, ondersteunt FNV Vrouw dit: hiervoor moet elk individu tijd hebben. Van het allergrootste belang is, dat dit mogelijk is in combinatie met het noodzakelijke en verplichte betaalde werk.

Kernwaarden:

- Zorg krijgt een volwaardige plaats toegekend in de samenleving, door de toekenning van tijd voor onbetaalde zorgarbeid per dag. We werken om te leven, zegt het spreekwoord, dus staat het leven met de onbetaalde zorg centraal, zonder dat betaald werk aan belang inboet
- Een gezond evenwicht tussen zorg voor naasten en huishouden, betaalde arbeid buiten de deur en de vrije tijd voor ontspanning, sport, vrienden en wat er nog meer mogelijk is
- Collectieve voorzieningen en verlofregelingen worden door allen bekostigd en worden eerlijk verdeeld: wie meer zorgt, kan van meer voorzieningen gebruik maken
- Zorgvoorzieningen zijn geen sluitpost, maar vormen de basis voor de betaalde arbeid en actief burgerschap.
- Mantelzorg wordt erkend als onmisbaar onderdeel van een menswaardige samenleving en overbelasting van mantelzorgers wordt tegengegaan.

## Werkterrein arbeid

Voor FNV Vrouw is arbeid een breed begrip, dat ook alle onbetaalde arbeid omvat. De verdeling van betaalde en onbetaalde arbeid is ongetwijfeld eerlijker geworden, er zijn zelfs zorgvaders die in de media ruimschoots zijn gepresenteerd. Wat tegelijkertijd duidelijk maakt, dat het nog lang geen vanzelfsprekendheid is.

Kernwaarden:

- Aandacht om arbeidspatronen aan te passen aan de levensfase, zodat mensen in het spitsuur van hun leven worden ontzien
- Vrijwilligerswerk is het noodzakelijke cement van de samenleving, dat voor iedereen mogelijk moet blijven. Bedrijven en organisaties moeten het voortouw nemen en hun medewerkers hierin motiveren, stimuleren en activeren door hen een dagdeel per week vrij te stellen voor vrijwilligerswerk
- Meer maatregelen die ondersteuning bieden aan alleenstaanden met zorgtaken. Op dezelfde manier als zwangerschaps- en ouderschapsverlof
- In voorbereiding op het toekomstig tekort aan arbeidskrachten wordt herintreden van vrouwen actief georganiseerd in combinatie met scholing, begeleiding en toegankelijke, betaalbare kinderopvang en buitenschoolse opvang



- Meer mogelijkheden voor en zeggenschap over werktijden, telewerken thuis en aangepaste vormen van deeltijdarbeid door innovatieve maatregelen
- Een betere en meer evenredige verdeling van zorg en arbeid en voorkomen dat de werkdruk leidt tot arbeidsuitval

**Vastgesteld op de Algemene Ledenvergadering FNV Vrouwenbond d.d. 15 juni 2012**

## **DE VISIE VAN FNV VROUWENBOND**

### **OP**

## **ZORG, ARBEID EN INKOMEN**

### **ZORG**

#### **De plaats van zorg in de samenleving**

Zorg is een zeer breed begrip en betreft een groot terrein van arbeid: zorg voor jezelf, zorg voor kinderen, een partner, ouders, familie, burens, vrienden.

Zorg geven en ontvangen doet iedereen. Zorg is waardevol en noodzakelijk voor het voortbestaan van de samenleving. Het is van groot belang dat de zorgzelfstandigheid van mannen vergroot wordt en zij de waarde van zorgarbeid erkennen. Aan zorg dient daarom al op de basisschool aandacht te worden besteed, zodat kinderen, jongens en meisjes, op jonge leeftijd leren zorg te hebben voor zichzelf, elkaar en hun omgeving. Het kunnen ontvangen van de zorg die nodig is en het kunnen geven van de zorg die men geven wil is een basisrecht voor iedereen. Iedereen dient het recht te hebben op toegankelijke en betaalbare zorg als basisvoorziening. Er mag geen sprake zijn van een tweedeling tussen arm en rijk, waarbij mensen met voldoende geld gemakkelijk zorgdiensten kunnen inkopen en anderen daarvan uitgesloten worden of op een wachtlijst geplaatst worden.

#### **Evenwicht tussen zorg, arbeid en vrije tijd**

Voor vrouwen lopen betaald werk, zorgarbeid en vrijwilligerswerk vaak in elkaar over en het is moeilijk grenzen te trekken. Voor een goed evenwicht en om voldoende vrije tijd over te houden is het echter nodig om voorwaarden te stellen en voorzieningen te creëren zodat overbelasting wordt tegengegaan. De overheid heeft daarbij een belangrijke taak door aanpassing van alle aspecten van de samenleving aan de veranderende arbeidspatronen, door wettelijke regelingen en stimulansen voor organisaties, scholen en bedrijven om een bijdrage te leveren aan een evenwichtige dagindeling voor iedereen. Van groot belang hierbij is dat rekening wordt gehouden met de verschillende posities van alleenstaanden, samenwonenden met en zonder kinderen, alleenzorgende ouders en dat de voorzieningen en regelingen daarop worden afgestemd.

#### **Erkenning van zorgarbeid**

De waarde van zorgarbeid wordt maatschappelijk heel erg onderschat. Zorg wordt nog steeds gedegradeerd tot tweederangs arbeid, die slecht of niet beloond wordt. Zorg is een wezenlijk onderdeel van de samenleving en van het leven van ieder mens. Vrouwen verrichten het grootste deel van de zorgtaken, waarbij inmiddels ruim 60% dit combineert met betaald werk en dit percentage is nog steeds groeiende. Erkenning en waardering van zorg als volwaardige arbeid is noodzakelijk, want zorg heeft een belangrijke economische waarde. Naast het belang van het erkennen van de economische waarde van zorgarbeid is het van belang om de intrinsieke waarde hiervan te erkennen. Zorgarbeid dient daarom

adequaat te worden ingebouwd in de economische modellen en in het macro-economisch beleid zodat de invloed van het beleid op de zorg economie zichtbaar wordt evenals de waarde van de zorg voor de sociaal economische ontwikkeling.

De FNV Vrouwenbond wil dat er op korte termijn een collectieve zorgverlofverzekering wordt ingevoerd. De regeling moet gelden voor zowel de zorg voor kinderen als voor mantelzorg. Zorg en betaalde arbeid komen daardoor meer in evenwicht en zorg krijgt een grotere waardering. Ook maakt het een echte keuze om zorgtaken te verrichten mogelijk.

## **Collectieve voorzieningen en verlofregelingen**

De laatste jaren is de arbeidsparticipatie van vrouwen enorm toegenomen. Een goede ontwikkeling, want daardoor worden de capaciteiten van vrouwen beter benut en verwerven zij een eigen inkomen. Het gevolg is dat de samenleving anders functioneert en er een ander aanbod van voorzieningen nodig is. Voorzieningen en regelgeving lopen hopeloos achter bij de maatschappelijke werkelijkheid.

De FNV Vrouwenbond vindt dat in elke wijk een goed op elkaar afgestemd en dicht bij elkaar gesitueerd aanbod van voorzieningen voor iedereen gerealiseerd moet worden. Een dergelijk aanbod sluit aan bij de moderne samenleving en levert een groter rendement en leefplezier op voor alle inwoners. Daarbij moet rekening gehouden worden met de wensen van de verschillende bewoners, uitgaande van multifunctioneel gebruik van alle ruimtes en zo veel mogelijk alles onder één dak of op loopafstand. Diversiteit en flexibiliteit in het aanbod en toegankelijkheid voor alle kinderen dient gewaarborgd te zijn, rekening houdend met verschillende culturen en handicaps. Gebruik kunnen maken van de voorzieningen op wisselende dagen en tijdstippen is een basisvoorwaarde. Gebruikers dienen nadrukkelijk bij de planontwikkeling en het realiseren van voorzieningen te worden betrokken. Samenwerking met allerlei disciplines en instellingen is nodig, evenals het oormerken van geld voor de voorzieningen. De verschillende ministeries en gemeentebesturen moeten het voortouw nemen bij het tot stand brengen van een goed en toegankelijk aanbod. Hiervoor is een speciale taakgroep die initieert, regisseert en stimuleert onontbeerlijk. Een landelijke aanpak waarbij belemmeringen en knelpunten worden weggenomen om op gemeentelijk niveau tot een goed aanbod van voorzieningen te komen.

Alhoewel de FNV Vrouwenbond geen voorstander is van het volledig uitbesteden van zorgtaken, is er wel een forse uitbreiding van allerlei collectieve voorzieningen nodig, waarbij moet worden ingespeeld op de verschillende wensen en mogelijkheden van mensen. Er is steeds meer behoefte aan voorzieningen voor het inkopen van (huishoudelijke) diensten om de combinatie van betaalde arbeid en taken binnenshuis te vergemakkelijken. Ook maaltijdvoorzieningen in bedrijven en scholen, servicediensten voor huishoudelijke taken en kinderopvang zijn nodig om hen die betaald werk en zorgtaken combineren te ondersteunen en overbelasting van vrouwen tegen te gaan. De overheid dient daarin op grote schaal te investeren.

Kinderopvang, verlofregelingen en een zorgverlofverzekering zijn wezenlijke voorwaarden om arbeid en zorgtaken te combineren.

De overheid is verantwoordelijk om voldoende faciliteiten te creëren zodat ouders kunnen kiezen voor kwalitatief goede formele of informele vormen van kinderopvang. De financiering is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van overheid, sociale partners en een bijdrage naar draagkracht door de ouders. Tussenschoolse opvang dient ook vergoed worden via de regeling kosten kinderopvang.

Een systeem van ononderbroken schooltijden en maaltijdvoorziening op school zoals in andere landen dient ook in Nederland zo spoedig mogelijk te worden ingevoerd. Overheid en sociale partners hebben de plicht een uitgebreid pakket aan verlofregelingen te realiseren met een wettelijke basis voor betaald verlof op minimumniveau en aanvullende regelingen via de CAO.

## Zorgvoorzieningen

Het beroep op de gezondheidszorg neemt aanzienlijk toe en er is een toenemende tweedeling in de zorg aan het ontstaan. Mensen met voldoende geld kunnen gemakkelijk zorgdiensten inkopen, anderen niet. Terwijl het aantal zeer oude mensen groter wordt, velen van hen een eenpersoonshuishouden vormen en zo lang mogelijk zelfstandig willen wonen. De mantelzorg komt nog meer onder druk te staan. Mensen worden na een ziekenhuisopname veel te snel naar huis gestuurd en moeten zich maar zien te redden zonder hulp. Het is dringend nodig dat er veel meer geld gaat naar de zorgsector, dat vooral besteed moet worden aan de directe uitvoerende hulp.

De FNV Vrouwenbond hecht grote waarde aan goede, betaalbare en bereikbare zorgvoorzieningen voor iedereen. Ieder heeft recht op de zorg die nodig is en er mag geen onderscheid gemaakt worden tussen alleenstaanden en samenwonenden bij de bepaling van de hoogte van de eigen bijdrage. Zowel voor uitbreiding van de professionele zorg als het inkopen van dienstverlening op maat moeten veel meer overheidsmiddelen worden ingezet. De zorgverleners in de thuiszorg moeten zo snel mogelijk volwaardige beroeps- en arbeidsvoorwaarden krijgen.

Door het verstrekken van persoonsgebonden budgetten worden de individuele keuzemogelijkheden verruimd en kan zorg op maat worden gegeven. Wel moeten hierbij goede afspraken worden gemaakt tussen zorgvrager en zorgverlener onder meer over de betaling en andere arbeidsvoorwaarden.

Op voorzieningen die juist voor vrouwen van belang zijn zoals sterilisatie, pil, abortus en gezinszorg mag zeker niet worden bezuinigd.

Op alle niveaus van de besluitvorming binnen de zorg dienen vrouwen evenredig vertegenwoordigd te zijn, zowel als werknemer, informele hulpverlener en cliënt.

# INKOMEN

## Economische zelfstandigheid

De FNV Vrouwenbond is van mening dat iedereen recht heeft op een zelfstandig inkomen. Economische zelfstandigheid is een doel dat op verschillende manieren bereikt kan worden: via betaalde arbeid, een zelfstandig uitkeringsrecht of een combinatie van beide. Daarbij uitgaande van de solidariteit tussen de verschillende groepen en een samenleving waarin volwassenen niet financieel afhankelijk van elkaar zijn. Alle regelingen in de sociale zekerheid, belastingen en pensioenen waarbij nog sprake is van partnerafhankelijkheid dienen geheel geïndividualiseerd te worden. De ongelijkheid in inkomenspositie van vrouwen en mannen moet snel worden teniet gedaan. De overheid en sociale partners moeten daarom veel meer investeren in betaalde verlofregelingen, kinderopvang en mogelijkheden voor vrouwen om op volwaardige wijze te participeren op de arbeidsmarkt.

## Inkomensverschillen op de arbeidsmarkt

Er is nog steeds sprake van grote ongelijkheid in inkomen uit betaald werk tussen vrouwen en mannen. Vrouwen verdienen 23% minder loon dan mannen en vrouwen hebben nog een enorme achterstand in te halen op pensioengebied.

Een deel van het verschil in beloning is terug te voeren op de functies, maar zelfs na correctie verdienen vrouwen 7% minder en allochtone vrouwen nog weer 3% minder dan andere vrouwen.

Vooraf voor herintredende vrouwen is het zeer nadelig dat bij de inschaling uitgegaan wordt van het laatstgenoten salaris, geen rekening wordt gehouden met elders verworven competenties, zorgjaren niet meetellen en er ook nog steeds verschil in beloning is tussen voltijders en deeltijders of flexwerkers.

Deze achterstand dient zo spoedig mogelijk te worden ingehaald door een grondige verandering van de functiewaarderingssystemen waarbij de zgn. 'vrouwelijke beroepen' herwaardeerd worden. Ook het hanteren van een kwaliteitstoets voor functiewaarderingssystemen en het doorlichten van CAO's op (indirect) discriminerende bepalingen, zoals vergoedingsregelingen en inschalingsystematiek, is noodzakelijk. Verkorting van de salarisschalen en specifieke afspraken voor herintredende vrouwen zoals extra periodieken zijn mogelijkheden om de salarisverschillen te verkleinen.

Het huidige model waarbij mannen een volledige baan hebben en vrouwen voor de helft of een kwart voor het gezinsinkomen zorgen, levert voor vrouwen geen economische zelfstandigheid op. Daarom dient het overheidsbeleid gericht te zijn op stimulansen voor het combineren van arbeid en zorg voor mannen en vrouwen.

Het inhalen van de achterstand op pensioengebied en reparatie van discriminerende maatregelen in het verleden, waardoor vrouwen werden uitgesloten moet een hoge prioriteit krijgen. In het onderdeel pensioen worden daarvoor een aantal voorstellen gedaan.

## **Sociale zekerheid**

De FNV Vrouwenbond vindt dat iedereen recht heeft op een zelfstandige uitkering zonder dat rekening wordt gehouden met het inkomen van een eventuele partner. Iedereen die door onbetaalde of betaalde arbeid een bijdrage kan leveren aan de samenleving heeft recht op een inkomen van minimaal 70% van het minimumloon dat via verhoging van de heffingskorting door de belastingdienst aan iedere volwassene kan worden uitgekeerd.

Daarnaast dient het huidige stelsel van uitkeringen bij ziekte, arbeidsongeschiktheid en werkloosheid gemoderniseerd en aangevuld te worden met het onderdeel zorgarbeid. Een individueel uitkeringsrecht van minimaal 70% van het minimumloon tot het 65e jaar dient gegarandeerd te zijn. De huidige hoogte en duur van de WW en WAO-uitkeringen dienen te worden uitgebreid zodat de betaling van premies ook meer in evenwicht is met de daaruit voortvloeiende rechten.

De regeling voor zwangerschaps- en bevallingsverlof voor zelfstandigen moet worden gelijkgesteld aan de regeling voor werknemers.

Vrouwen met een uitkering die geen pensioen hebben kunnen opbouwen moeten in aanmerking komen voor een groter deel vrij te laten inkomsten uit vermogen of andere bronnen, zodat zij, indien mogelijk, hun toekomstige AOW-inkomen nog wat kunnen aanvullen.

Op korte termijn moet voor alle ouders die alleen voor de zorg van hun kinderen staan, een aparte regeling worden gecreëerd met een ruime vrijlating van inkomen en een arbeidsplicht die uitgaat van de individuele zorgtaken. Deze categorie verkeert in zo'n specifieke positie dat zij niet thuishoort in de ABW. Ook voor hen moet het combinatie-scenario uitgangspunt van beleid worden, waarbij geen volledige arbeidsplicht kan worden opgelegd. Voor de beschikbaarstelling voor betaalde arbeid dient rekening te worden gehouden met de individuele mogelijkheden en persoonlijke omstandigheden, inclusief goede scholingsmogelijkheden. Daarbij dient er op korte termijn een goede regeling te komen die de teruggang van inkomen opvangt bij de overgang naar de uitkering voor een alleenstaande indien het jongste kind 18 jaar wordt en nog onderwijs volgt. De ouder moet in staat gesteld worden deze verantwoordelijkheid te kunnen dragen.

## **Klantenparticipatie**

De klantgerichtheid van de uitvoering van de sociale zekerheid dient te worden versterkt door een goede wetgeving waardoor er meer eenduidigheid ontstaat en klantenraden en andere vormen van beïnvloeding volledig tot hun recht kunnen komen.

Uitvoeringsinstellingen en gemeenten moeten veel meer gebruik maken van de deskundigheid van cliënten en dienen een deugdelijk functionerend systeem voor klantenparticipatie op te zetten. Helaas is het huidige systeem nog steeds geen garantie voor de klantgerichtheid en het uitgaan van de mogelijkheden van cliënten. Daarom moet veel worden geïnvesteerd in scholing gericht op een klantvriendelijke bejegening. De samenstelling van klantenraden dient afspiegeling te zijn van het cliëntenbestand, waarbij ook wordt gezorgd voor diversiteit. Klantenraden dienen uit minimaal vijftig procent vrouwen te bestaan.

## **Zorgverlofverzekering**

Omdat steeds meer mensen betaalde en onbetaalde arbeid combineren is het dringend nodig dat het systeem van verlofregelingen een bijdrage levert aan een goed evenwicht

tussen arbeid en zorg en dat zorgtaken daarin centraal staan. Alleen een stelsel van betaald verlof biedt een werkelijke oplossing voor de huidige inrichting van de samenleving.

Daarom wil de FNV Vrouwenbond de invoering van een collectieve zorgverlofverzekering. Hierbij wordt zorg op dezelfde manier benaderd als bijvoorbeeld ziekte, ouderdom en werkloosheid. Als men minder dan de standaard uren betaald werk kan verrichten door zorgtaken is er een financiële tegemoetkoming waarvoor premies worden afgedragen. Omdat zorgarbeid een voor de maatschappij belangrijke activiteit is, dient er ook een gezamenlijke maatschappelijke bijdrage aan geleverd te worden in de vorm van premieheffing voor de zorgverlofverzekering. Het is niet reëel te verwachten dat voor alle vormen van zorg een financiële tegemoetkoming wordt gegeven. Het criterium daarvoor moet zijn of er sprake is van afhankelijkheid van de persoon aan wie zorg verleend wordt.

Alle vormen van verlof kunnen geheel of gedeeltelijk worden betaald door ze onder te brengen in een collectieve 'zorgverlofverzekering', waaraan werknemers, werkgevers en overheid elk een bijdrage leveren. Uitgangspunt daarbij is dat het betaalde verlof moet kunnen worden opgenomen voor veel soorten zorg. Ook moet de kring van mensen aan wie men zorg kan geven groter zijn dan alleen kinderen en inwonende ouders. Daarbij staat wel voorop dat deze zorg niet in de plaats moet komen van professionele zorg en nooit mag leiden tot bezuinigingen in de zorgsector.

Voor de financiering gaat de voorkeur van de Vrouwenbond uit naar een combinatie-model. Iedereen gaat dan premie betalen naar draagkracht om een fonds voor betaald zorgverlof te creëren. Ook werkgevers en overheid dragen hieraan bij, want die partijen hebben immers een groot belang bij betaalde verlofregelingen. De zorgverlof-verzekering die de FNV Vrouwenbond voorstaat, is opgebouwd uit vier delen. De basis zou moeten bestaan uit een volksverzekering waarbij iemand tijdens het verlof 70% van het minimumloon krijgt uitbetaald, omdat een volksverzekering breed toegankelijk is, dus ook voor mensen met een uitkering of mantelzorgers die geen deel uitmaken van de beroepsbevolking. Voor werknemers daarnaast een bijdrage van de werkgever aan het fonds, waarmee doorbetaling tot 70% van het laatst verdiende loon wordt gegarandeerd. Door aanvullende afspraken in cao's zoals verlofsparen kan dit bedrag worden verhoogd en als laatste is er dan nog de mogelijkheid om via eigen aanvullende verzekeringen te komen tot 100% dekking van de gedeerde inkomsten.

De FNV Vrouwenbond gaat op korte termijn, samen met anderen, de contouren van een zorgverlofverzekering verder uitwerken en een plan opstellen waarin alle elementen van zorg zijn opgenomen. Zowel zorg voor kinderen als andere naasten, de tijd die er mee gemoeid is en het bedrag aan uitkering dat vergoed zou moeten worden. Het kortdurend zorgverlof van 10 dagen geldt daarbij als basis bij niet ernstig verlof voor inwonende en uitwonende kinderen, ouders en partner, waarbij aan de werkgever gemeld wordt hoelang het verlof nodig is. Bij ernstige ziekte is aanvullend een langdurig verlof voor onbepaalde tijd mogelijk in overleg met de werkgever voor verzorging van inwonende en uitwonende ouders, partner en kinderen. Tevens dient verlof mogelijk te zijn voor andere naasten bij ernstige ziekte voor een beperkte periode tot er een andere oplossing geregeld is.

## **Belastingen en economische zelfstandigheid**

De overheid heeft door de toenemende arbeidsparticipatie van vrouwen van de laatste jaren miljarden verdiend. De kostwinnersvoordelen worden sluipenderwijs afgeschaft, maar de daarmee verworven overheidsinkomsten zijn niet of nauwelijks ingezet om de combinatie van arbeid en zorg voor vrouwen en mannen beter mogelijk te maken. De FNV Vrouwenbond heeft er geen moeite mee dat kostwinnersvoordelen worden afgeschaft maar die moeten dan worden vervangen door regelingen waarin ieder individu zelfstandig in het bestaan kan

voorzien, ongeacht of men betaald werk verricht of niet. De overheid heeft de afgelopen jaren miljarden extra inkomsten gehad door afschaffing van kostwinnerstoelagen of regelingen en extra inkomsten uit premies en belasting door de toenemende arbeidsparticipatie van vrouwen. Dit dient geheel te worden ingezet ten gunste van de economische onafhankelijkheid van vrouwen, zoals de invoering van een collectieve zorgverlofzekerings en investeren in voorzieningen die het beter mogelijk maken om arbeid en zorgtaken te combineren.

De in het belastingstelsel opgenomen regelingen voor vergoeding van kosten kinderopvang, combinatiekorting, alleenstaande ouderkorting en ouderschapsverlofkorting zijn een eerste begin voor een stelsel waarin uitgegaan wordt van het 'combinatie arbeid en zorg model' in plaats van het kostwinnersmodel. Deze kortingsbedragen dienen op korte termijn te worden verhoogd naar een niveau dat een volledige compensatie voor de kosten voor kinderen op minimumniveau garandeert.

De heffingskortingen voor alleenstaande ouders mogen niet worden afgeschaft of verlaagd, maar moeten worden ondergebracht in een aparte regeling voor alleenstaande ouders die arbeidsparticipatie stimuleert en tegelijkertijd rekening houdt met de extra zware belasting van alleenstaande ouders die betaald werken. Daarbij uitgaande van dat met 24 uur betaald werk op minimumniveau economische zelfstandigheid wordt gerealiseerd zonder dat een aanvullende uitkering nodig is.

Verder dient het belastingsysteem rechtvaardig en volledig geïndividualiseerd te zijn en moet dit systeem inkomensnivellering bevorderen. Verhoging van de heffingskortingen mag alleen dienen om zelfstandige inkomensrechten te realiseren en niet om allerlei onwenselijke kostenverhogingen mee te compenseren zoals de betaling van premies voor de ziektekostenverzekering.

## **AOW en Pensioen**

Vrijwel niemand in Nederland, man of vrouw, heeft een volledige pensioenopbouw van 70% van het laatstverdiende loon. Het pensioentekort van vrouwen bestaat uit drie onderdelen: een onvolledige AOW-opbouw, een gebrekkige of ontbrekende pensioen-voorziening via betaalde arbeid en gebrekkige of ontbrekende verdeling van het in het huwelijk opgebouwde pensioen. De samenloop van deze drie factoren leidt tot feminisering van de armoede onder ouderen. Door de zeer trage reparatie van misstanden uit het verleden zullen de gevolgen nog zeer lang voelbaar blijven.

Voor de groeiende groep oudere alleenstaande vrouwen die rond moet zien te komen van de AOW, AOW met een klein pensioentje of gedeeltelijke AOW met aanvullende bijstand moet snel een oplossing komen. Maar ook voor de nu nog betaald werkende vrouwen moet een forse pensioenreparatie plaatsvinden. Door jarenlange uitsluiting voor 1976 en door het kostwinnersbeginsel in pensioenfondsen hebben ook zij een enorm pensioengat.

Daarom moet de verbetering van de pensioenen van vrouwen en het inhalen van de pensioenachterstand de komende jaren tot speerpunt van het beleid van overheid en sociale partners worden gemaakt.

Uitgangspunt voor de FNV Vrouwenbond is een volledig AOW-recht op het moment van pensionering. Voor de groeiende groep mensen die niet gedurende 50 jaar in Nederland woont, moet snel een oplossing komen. In elk geval moet de opbouwperiode van de AOW worden verkort tot 35 of 40 jaar. Daarnaast moet er een reële mogelijkheid zijn om een AOW-gat te kunnen repareren door bijbetaling van premies, waarvoor de overheid een grote publiekscampagne moet voeren.



De jongere generatie vrouwen moet zelf een eigen pensioen kunnen opbouwen dat voldoende is. De pensioenregelingen moeten snel worden aangepast aan de moderne geëmancipeerde werknemer met zorgtaken.

Pensioenregelingen moeten uitgaan van het individu. Niemand mag worden uitgesloten van deelname aan pensioenfondsen, dus geen toetredingsleeftijd en geen uitsluiting van mensen die flexibel werken. De FNV Vrouwenbond wil een systeem van premiebetaling voor elk gewerkt uur waarmee ieder een eigen pensioen opbouwt. En volledige gelijke behandeling bij premiebetaling en pensioenresultaat.

De FNV Vrouwenbond zal zich inzetten voor een regeling waarbij de pensioenberekening geheel losgekoppeld wordt van de te ontvangen AOW. Zolang dit nog niet is gerealiseerd, moet de franchise fors omlaag, zodat tweeverdieners en alleenstaanden geen nadeel ondervinden en een veel lager pensioen ontvangen dan als ze kostwinner waren geweest.

Tijdens verlof bij zorgtaken dient de pensioenpremie te worden doorbetaald door de werkgever en het moet mogelijk worden om bij deeltijdwerk tijdelijk volledige pensioenpremie te betalen.

Alhoewel de FNV Vrouwenbond voorstander is van gelijke verdeling van arbeid en zorgtaken tussen partners is dit in de praktijk niet zo. Daarom moet de mogelijkheid geboden worden tot overdracht van een deel van de pensioenopbouw van de partner die fulltime blijft werken als de andere partner minder gaat werken vanwege de komst van kinderen.

Aan herintreedsters van 40 jaar en ouder dient met terugwerkende kracht vanaf het 40<sup>e</sup> jaar pensioenopbouw toegekend te worden.

En omdat deze generatie vrouwen door zorgtaken een aanzienlijke pensioenbreuk heeft, is het nodig dat betaling van pensioen voor zorgjaren mogelijk wordt via bijvoorbeeld het Fonds Voorheffing Pensioenen.

De generatie vrouwen die nu al 65 jaar is heeft geen baat meer bij de bovenstaande oplossingen, maar zij zijn wel de dupe geworden van een zeer ingrijpende verandering in de maatschappelijke ontwikkeling van een kostwinnermodel naar een combinatie arbeid en zorg model. Daarom is een inkomensreparatie voor oudere vrouwen die door zorg-arbeid geen of zeer weinig pensioen hebben kunnen opbouwen dringend noodzakelijk. De FNV Vrouwenbond vindt een aanvulling op de AOW tot 80% van het minimumloon via het eerder genoemde fonds daarvoor noodzakelijk.

## **Armoedebestrijding**

Omdat de kosten voor het bestaan steeds hoger worden zijn er behalve uitkeringsgerechtigden ook steeds meer betaald werkenden die inkomensregelingen hard nodig hebben, evenals gehandicapten en ouderen met een laag inkomen.

Armoedebestrijding en het tegengaan van de armoedeval zijn twee heel verschillende zaken, waarvoor verschillende oplossingen nodig zijn. Oplossingen die de positie van de mensen met een laag inkomen versterken in plaats van verzwakken.

Armoede treft vooral vrouwen en dat zal zich nog sterker gaan manifesteren de komende jaren. Het aantal oudere vrouwen met een laag inkomen, waaronder veel allochtone vrouwen, wordt groter. Daarom legt de FNV Vrouwenbond het accent op de structurele verbetering van de inkomenspositie van vrouwen in de vorm van maatregelen zoals de zorgverlofverzekering, pensioenopbouw en een aparte regeling voor alleenzorgende ouders.

Daarnaast moeten er, zeker voor de korte termijn, dringend oplossingen komen om armoede te bestrijden. Daarvoor is een extra verhoging van het sociaal minimum en de daaraan

gerelateerde uitkeringen dringend noodzakelijk om de opgelopen achterstand in te halen. Een hoger sociaal minimum is de enige echte oplossing voor de armoedeval.

Door de verschillen tussen gemeenten bij de verstrekking van toeslagen en het minimabeleid heeft een uitkeringsgerechtigde het in de ene gemeente beter dan in een andere. Daarom moet er weer een landelijke toeslagenregeling komen, dienen de lokale lasten te worden beperkt en niet per gemeente maar via de landelijke belastingheffing te worden gefinancierd of in de vorm van uniforme verstrekkingen van bijzondere bijstand op grond van voor het hele land geldende criteria, zodat de huidige ongelijkheid van besteedbaar inkomen tussen cliënten wordt tenietgedaan.

Naast een ruime vrijlatingsregeling voor uitkeringsgerechtigden die betaald werk vinden, dienen uitkeringsgerechtigden die onbetaald werk verrichten een redelijke onbelaste onkostenvergoeding te ontvangen en een vergoeding voor hun inzet. Om belemmeringen tegen te gaan om deel te kunnen nemen aan maatschappelijke activiteiten als sport, recreatie en cultuur dient voor mensen met een handicap of chronische aandoening een participatie-uitkering te worden ingevoerd.

### **Inkomensafhankelijke regelingen**

Er is een wirwar aan inkomensafhankelijke regelingen met verschillende regimes en inkomensberekeningen. Door de cumulatie van de berekeningen verliezen recht-hebbenden onterecht de aanspraak op (een deel van) de huurtoeslag, kwijschelding of andere minimaregelingen.

Doordat de inkomensondersteunende regelingen per gemeente verschillen, is de financiële positie van de ene uitkeringsgerechtigde slechter dan van de andere. Ook de armoedeval bij het aanvaarden van betaald werk wordt vooral veroorzaakt doordat de inkomensafhankelijke regelingen niet goed zijn ingericht op trapsgewijze verhoging van inkomen.

Het is daarom dringend noodzakelijk dat het stelsel van verschillend regelingen verdwijnt en daar een ander systeem van inkomensondersteuning voor in de plaats komt. De FNV Vrouwenbond wil snelle invoering van een systeem van een inkomensafhankelijke heffingskorting via de belastingen voor iedereen met een inkomen tot modaal die meer dan 25% van het inkomen aan woonlasten kwijt is.

## **ARBEID**

### **Waarde van arbeid**

Zowel onbetaalde als betaalde arbeid zijn van wezenlijk belang om de samenleving in stand te houden. Alle arbeid, onbetaald en betaald, moet gelijk verdeeld worden tussen vrouwen en mannen en iedereen moet de mogelijkheid hebben om onbetaalde en betaalde arbeid te combineren. Daarbij is een goed evenwicht tussen betaalde arbeid, zorgtaken en vrije tijd noodzakelijk. De dubbele belasting van veel vrouwen die onbetaalde zorgarbeid, vrijwilligerswerk en betaald werk combineren moet worden teruggedrongen.

Onbetaalde arbeid moet opgewaardeerd worden, omdat deze van onschatbare waarde is voor het functioneren van de economie en de samenleving als geheel in stand houdt. De gangbare economische modellen zijn nog steeds gebaseerd op de veronderstelling dat zorgarbeid behoort tot de privé-sfeer. Dit traditionele economische model past echter niet meer in een samenleving waarin het steeds meer vanzelfsprekend is dat vrouwen en mannen betaalde arbeid en zorgtaken combineren. Onbetaalde arbeid moet worden opgenomen in de economische modellen en berekeningen en de Nederlandse overheid dient het initiatief te nemen in de internationale discussie hierover.

Ieder mens heeft recht op betaald en volwaardig werk als middel om deel te nemen aan de samenleving en een inkomen te verwerven. Daarom moeten vrouwen toegang hebben tot kwalitatief goede en goed betaalde banen in alle functies en op alle functieniveaus.

Daarbij moet extra aandacht zijn voor de positie van herintreedsters, oudere vrouwen, vrouwen met een handicap en zwarte, migranten en vluchtelingenvrouwen.

Deeltijdwerk mag geen belemmering zijn om carrière te maken. Daarom moet het mogelijk zijn dat alle functies in deeltijd worden vervuld en moet de cultuur in bedrijven zodanig zijn dat wordt voorkomen dat vrouwen snel weer uitstromen.

### **Mantelzorg**

De omvang van de mantelzorg moet beter zichtbaar worden gemaakt en de grenzen worden vastgesteld. Er moet een helder onderscheid zijn tussen mantelzorg en betaalde zorg. Mantelzorg dient aanvullend te zijn op de betaalde zorg en niet andersom.

Mantelzorg moet altijd een vrije keuze zijn van zorggever en zorgontvanger. Daarom is een goede indicering van de vraagstelling noodzakelijk. De overbelasting in de mantel-zorg moet worden teruggedrongen door uitbreiding van het aantal beroepskrachten in de zorgsector, met name in de thuiszorg. Daarnaast moeten knelpunten voor vrouwen die mantelzorg verrichten worden opgelost.

Mantelzorgers hebben recht op begeleiding en op medezeggenschap bij beslissingen van professionele hulpverleners die consequenties hebben voor de betrokken mantelzorgers. Om mensen de gelegenheid te bieden mantelzorg te verrichten moet het mogelijk zijn om betaald zorgverlof te kunnen opnemen via de zorgverlofverzekering. Zolang deze verzekering nog niet gerealiseerd is kan het systeem van het persoonsgebonden budget hiervoor gebruikt worden, waarbij arbeidsvoorwaarden en beloning op dezelfde wijze als in de reguliere zorg. Mantelzorgers dienen een onkostenvergoeding te ontvangen en bij arbeidsongeschiktheid een uitkering.

## **Vrijwilligerswerk**

De FNV Vrouwenbond maakt een onderscheid tussen onbetaalde arbeid buitenshuis en vrijwilligerswerk. Onbetaalde arbeid is werk dat eigenlijk betaald zou moeten worden maar meestal vanwege bezuinigingen nu door mensen onbetaald wordt verricht. Vrijwilligerswerk is werk voor een vereniging, club of belangenorganisatie.

De bond pleit er voor dit onderscheid nadrukkelijk te hanteren en voor beide categorieën aparte voorwaarden te formuleren. Nog meer verdringing van betaald werk moet worden tegengegaan.

Vrijwilligerswerk is belangrijk voor de samenleving. Vrijwilligerswerk kan voor ieder mens een meerwaarde hebben, omdat het de ruimte geeft om andere kwaliteiten te ontplooiën en hiermee een bijdrage te leveren aan de samenleving. Door de veranderende arbeidspatronen is er echter minder tijd beschikbaar voor deze werkzaamheden. Het is een vorm van maatschappelijk verantwoord ondernemen als werkgevers werknemers de gelegenheid bieden deel te nemen aan vrijwilligerswerk.

Voor alle werknemers biedt dit een oplossing om uitval te voorkomen en bevordert een grotere arbeidsvreugde. Daarom dienen in elke CAO afspraken gemaakt te worden voor betaald verlof om vrijwilligerswerk te doen. Voorwaarden daarbij zijn een goede definiëring van vrijwilligerswerk en de vrije keuze van de werknemer om van de regeling gebruik te maken en voor welk vrijwilligerswerk. Uitgegaan moet worden van een minimum van acht uur per maand met de mogelijkheid te sparen voor een aaneengesloten periode. De afspraken moeten vastgelegd zijn in de arbeidsovereenkomst en de werkgever heeft inzage in het vrijwilligerscontract. De loonkosten moeten aftrekbaar zijn van de belasting.

Verenigingen, clubs of belangenorganisaties moeten met vrijwilligers een overeenkomst afsluiten, waarin de rechten worden vastgelegd en afspraken gemaakt over taken, werktijden, vergoedingen, begeleiding en verzekeringen. Verdere rol doorbreking in het vrijwilligerswerk is nodig om de invloed van vrouwen op de besluitvorming te vergroten.

## **Andere arbeidspatronen**

In de huidige samenleving is steeds minder sprake van de situatie dat mensen tijdens een aaneengesloten periode van veertig jaar fulltime betaald werken. Steeds vaker combineren mensen betaalde arbeid, zorgtaken en andere zaken en wordt er voor gekozen om in een bepaalde periode van het leven minder of meer uren betaald werk te verrichten. Jongeren willen meestal banen van meer dan 35 uur, maar komen er kinderen dan wil men vaak minder uren gaan werken. Vooral vrouwen maken die keuze, maar ook steeds meer mannen geven aan die behoefte te hebben. Als de kinderen volwassen zijn, wil men het aantal uren betaald werk vaak weer vermeerderen. Vanaf 55 jaar wil men het juist weer rustiger aan doen. Daarom dienen arbeidsorganisaties rekening te houden met de wensen en mogelijkheden van werknemers over arbeidstijden en uren. Het gaat daarbij om het creëren van een levensloopbaanbeleid waarbij mensen in verschillende fasen in hun leven meer of minder uren betaald werk verrichten.

Arbeidsvoorwaarden en sociale zekerheid moeten worden aangepast aan deze nieuwe arbeidspatronen en het levensloopbaanbeleid met individuele keuzes als uitgangspunt nemen.

## **Alleenstaande ouders en alleenstaanden met zorgtaken**

Het is noodzakelijk om bij de beschikbaarheid voor betaalde arbeid rekening te houden met zorgtaken, speciaal bij alleenzorgende ouders en alleenstaanden die mantelzorg verrichten. Het opleggen van een arbeidsplicht aan alleenzorgende ouders is niet de juiste weg om arbeidsparticipatie van deze groep te stimuleren. Er wordt veel te weinig waarde gehecht aan de onbetaalde zorgarbeid, alleen betaalde arbeid lijkt maar mee te tellen. Maar juist het onbetaalde werk is van onschatbare waarde voor de hele samenleving.

Er moet nog heel veel geïnvesteerd worden in het vergroten van de mogelijkheden voor vrouwen om betaald werk en zorgtaken te combineren. Stimulansen voor vrouwen om hun kansen en kwaliteiten te benutten zoals een individueel trajectplan waarin de wensen en mogelijkheden van de uitkeringsgerechtigde centraal staan. Goede opleidingen op hun eigen niveau, banen waarin ze zich kunnen ontplooien en waarin ze de mogelijkheid hebben om door te groeien naar andere functies. Naast uitbreiding van de kinderopvang en mogelijkheden om te werken in de schooltijden van de kinderen.

Samen met andere maatschappelijke organisaties zet de FNV Vrouwenbond zich in voor een specifieke regeling voor alleenzorgende ouders en alleenstaanden met mantelzorgtaken waarbij wordt uitgegaan van een goed evenwicht tussen betaalde arbeid en zorgarbeid. Een regeling werkelijk recht doet aan de mogelijkheden van deze groep, uitgaande van economische onafhankelijkheid bij een baan van 24 uur op minimumniveau.

Centraal staat daarbij de waardering van zorgarbeid door een deel van de uitkering te benoemen als zorguitkering, waarvoor geen arbeidsplicht geldt. Iedereen die een bijstandsuitkering heeft en zorgt, krijgt deze uitkering ter compensatie van zorgtaken. Voor de andere helft van de uitkering geldt in principe wel een arbeidsplicht, maar de individuele mogelijkheden zijn daarbij uitgangspunt. Door een ruime vrijlating van inkomen uit arbeid gaan vrouwen die betaald werken er ook echt financieel op vooruit. Zo wordt recht gedaan aan het belang van zorgarbeid en wordt betaald werk voor vrouwen met zorgtaken aantrekkelijk gemaakt. Op termijn kan worden aangesloten bij de invoering van een zorgverlofverzekering.

## **Herintredende vrouwen**

Werkgevers spelen veel te weinig in op de wensen en mogelijkheden van vrouwen die arbeid en zorg willen combineren, zoals deeltijdbanen, scholing en kinderopvang. Daarom moet het personeelsbeleid drastisch worden aangepast en moet er worden geïnvesteerd in de kwaliteiten van deze groep. Zeggenschap over arbeidstijden is een belangrijk aandachtspunt voor het aanbod van werk. Kleine deeltijdbanen binnen de schooltijden hebben de voorkeur van herintreders.

Gemeenten moeten ook voor werkzoekenden zonder uitkering volwaardige trajecten aanbieden, gericht op duurzame instroom in betaalde arbeid.

Het model van vrouwenvakscholing is nog steeds een zeer goede methode voor scholing en bijscholing. Maar ook de erkenning van elders verworven competenties (EVC) is nodig zodat de kennis en ervaring meetelt die vrouwen opdoen in de periode dat ze geen betaald werk verrichten.

Maar werkgevers kunnen ook veel meer investeren in het voorkomen van uitstroom, door mogelijkheden van aanpassing van werktijden aan zorgtaken, verlofmogelijkheden en

flexibiliteit. Bij volledige tijdelijke uittreding kan in elk geval de band met het bedrijf behouden blijven door het verlenen van onbetaald verlof voor een langere periode. Daarbij de mogelijkheid bieden om relevante opleidingen en cursussen te volgen en de werknemer tijdens het verlof op de hoogte te houden van de ontwikkelingen in het bedrijf.

## **Flexibilisering, deeltijdarbeid en 24-uurs economie**

Er is een drastische verandering van de samenleving aan de gang met een steeds grotere inzet op de 24-uurseconomie en privatisering van de sociale zekerheid. Flexwerk en losse contracten worden de norm, het arbeidsbestel verhardt. Mensen worden aangespoord om langer te werken. VUT regelingen worden afgeschaft en flexibele pensioenregelingen komen er voor in de plaats. Tegelijkertijd zijn er meer mogelijkheden voor kinderopvang gekomen, is de positie van flexibele werknemers waaronder thuiswerkers, beter beschermd en zijn mannen en vrouwen betaalde arbeid en soms ook zorgtaken beter gaan verdelen. Maar ook deze ontwikkelingen konden niet voorkomen dat het aantal tijdelijke contracten enorm is toegenomen en uitzendkrachten nog steeds moeilijk recht op een vaste baan krijgen. Het ontslagrecht wordt versoepeld, werknemers moeten zich voortdurend bijscholen en breed inzetbaar zijn op verschillende plaatsen. Wat vroeger collectief werd geregeld via de CAO's voor alle werknemers worden meer en meer individuele keuzemogelijkheden en afspraken.

Zorgwekkend is dat er inmiddels een arbeidspatroon is ontstaan, waarbij mannen een voltijd baan hebben en vrouwen kleine en grotere deeltijd banen. Dit leidt niet tot evenredige arbeidsdeelname en een gelijkwaardige maatschappelijke positie.

De overheid dient door wettelijke regelingen te stimuleren dat arbeidstijden van mannen en vrouwen meer naar elkaar toegroeien. Daarnaast moeten deeltijders, mensen met een flexibel contract of marginale arbeidsovereenkomst volledig dezelfde rechten hebben als werknemers die in voltijd werken met een vast contract. Met name de rechtspositie van huishoudelijke hulpen, thuiswerkers en gastouders dient op korte termijn aanzienlijk te worden verbeterd zodat zij een volwaardige positie op de arbeidsmarkt innemen.

Werknemers die voorkeur hebben om te werken op andere dan de reguliere arbeids-tijden moeten daartoe de mogelijkheden geboden worden zonder dat er sprake is van dwang.

## **Opleidingen**

Goede vakopleidingen zijn nog steeds hard nodig om vrouwen de kans te bieden op een goede baan met perspectief. Beroepsonderwijs moet in deeltijd kunnen worden gevolgd, met kinderopvang aangepast aan schooltijden en vakanties, goede studie- en stagebegeleiding en een combinatie van theorie en praktijk. Het model vrouwenvakscholing heeft bewezen de beste werkwijze te bieden op daadwerkelijke arbeidsparticipatie.

Opleidingen dienen voor iedereen toegankelijk te zijn, ook vrouwen zonder uitkering moeten de kans hebben zich bij- of om te scholen.

Er mogen, ook voor vrouwen met een uitkering, geen wettelijke of financiële belemmeringen zijn om een opleiding te volgen. Onbetaalde arbeid en zorgarbeid dienen als werkervaring mee te tellen als elders verworven competenties.

Binnen bedrijven moeten vrouwen extra mogelijkheden krijgen om opleidingen te volgen waardoor hun carrièrekansen en doorstroom naar leidinggevende functies worden vergroot. Het recht op het volgen van een opleiding mag niet gekoppeld worden aan het aantal uren dat iemand werkt, dus geen belemmeringen voor deeltijders. Ook flexwerkers en

thuiswerkers moeten scholing kunnen volgen, bijvoorbeeld door een scholingsbudget af te spreken voor ieder gewerkt uur.

## **Werkdruk en arbeidsuitval**

De werkdruk is hoog en vooral vrouwen hebben nauwelijks nog tijd voor iets anders naast werk en zorgtaken. Voor alleenzorgende ouders die betaald werk en zorg combineren telt dit dubbel. Door die grote werkdruk, vooral in het onderwijs en de gezondheidszorg, worden steeds meer mensen ziek. Vrouwen besluiten sneller op eigen kosten minder te gaan werken, vaak onder druk van de omgeving. De cultuur in bedrijven gaat nog steeds uit van de voltijdswerkende zonder zorgtaken thuis en bij het maken van werkroosters wordt te weinig rekening gehouden met de privé-situatie en zorgtaken van werknemers. Werknemers hebben weinig invloed op de invulling van hun werktijden en er wordt te gemakkelijk vanuit gegaan dat deeltijders in hun vrije tijd wel scholing volgen of vergaderingen bijwonen. Onzekerheid over toekomstige werkzaamheden, taakinfilling, werktijden en de organisatie geeft grote onrust. De rol van bedrijfsartsen bij begeleiding is soms minimaal of gaat te weinig uit van de werknemer.

Oplossingen zijn nodig naar de oorzaken van de toename van arbeidsongeschiktheid onder vrouwen, waarbij het accent moet liggen op arbeidsomstandigheden, werkdruk, werksfeer en de combinatie van een aantal factoren die mogelijk het risico op arbeidsuitval vergroten. Maar bovenal moeten werkgevers, ondernemingsraden en vakbonden meer werk maken van vermindering van de werkdruk, verbetering van de arbeidsomstandigheden maar ook van een cultuuromslag t.a.v. deeltijders.

Bij teruggang in uren dient het takenpakket daaraan te worden aangepast. Arbeidsorganisaties moeten veel meer rekening houden met de privé-situatie van werknemers, o.a. door werkroosters af te stemmen op zorgtaken van werknemers en flexibel te zijn met het verlenen van verlof voor zorgtaken. Bedrijven moeten organisatorisch meer rekening houden met deeltijders en er niet van uit gaan dat deeltijders in hun vrije tijd wel scholing volgen of vergaderingen bijwonen.

Ook de arbeidsvoorwaarden moeten verbeterd, o.m. door minder tijdelijke contracten, meer mogelijkheden om kleine banen uit te breiden en meer zekerheid over toekomstige werkzaamheden en werktijden.

## **Ongewenst gedrag**

Ongewenst gedrag bestaat uit systematisch pestgedrag, seksuele intimidatie en racisme. De FNV Vrouwenbond vindt het onverteerbaar dat dergelijke vormen van ongewenst gedrag voorkomen, zowel maatschappelijk als in onbetaalde en betaalde werksituaties. Overheid en sociale partners dienen daarom zeer stevig in te zetten op het voorkomen en de bestrijding hiervan en dit in wetgeving en cao-afspraken vastleggen. Het opstellen en uitvoeren van een beleid gericht op preventie, signalering, opvang, interventie en nazorg vormen de basis van deze aanpak, waarbij diverse geledingen een rol spelen. Minimaal moet aan de wettelijke verplichtingen worden voldaan, maar vooral gaat het er om een cultuur te scheppen waarin pesten, racisme en seksuele intimidatie als volstrekt verwerpelijk wordt beschouwd. Ook individuen hebben hierin een eigen verantwoordelijkheid en de plicht om een bijdrage te leveren aan het voorkomen en bestrijden van alle vormen van ongewenst gedrag door signalering en melding. Daarbij gaat het zowel om het eigen gedrag als dat van anderen.

**Vastgesteld door algemeen congres FNV Vrouwenbond op 19 mei 2001.  
Geactualiseerde versie, in juli 2012**





