

VERSLAG

Vergadering:	Raad, nr. 718 (492 ^{ste} openbare)Raad
Datum en tijd:	21 september 2018, 10.15 uur
Plaats:	SER-gebouw, Den Haag
Aanwezig:	Berg, Bergwerff, Berk, De Boer, Boufangacha, Buijink, Busker, Calon, Ten Dam, Van Geest, Ghorashi, De Groot, Den Haan, Hoogstraaten, Jaarsma, Jong, De Jong, De Leeuw, Maessen, Meijer, Nijpels, Putters, Van der Veen, Van der Veer, Verhagen, Verhulp, Versteeg, Vonhof, Ter Weel, Van Wijngaarden
Voorzitter:	Hamer
Genodigde agendapunt 6:	Graven (partner bij McKinsey & Company te Amsterdam)
Secretariaat:	Timmerhuis (algemeen secretaris) Dirven (notulist), Kuik (audiovisuele ondersteuning), Van Driel (secretaresse)
Verhinderd:	Elzinga

1. Opening

De *voorzitter* opent de vergadering.

Wegens vertragingen op het spoor en op de weg vangt de vergadering 10 minuten later dan gepland aan.

2. Ingekomen en verzonden stukken, mededelingen (overzicht raadsmededelingen en SER-activiteiten periode 25 mei 2018 – 21 september 2018 R/2889)

De voorzitter heet de leden welkom, in het bijzonder:

- mevrouw Ghorashi, nieuw kroonlid en
- de heer Vonhof, voorzitter van MKB-Nederland, nieuw lid namens VNO-NCW MKB-Nederland.

Verdere personele medelingen

- Zoals per mail van 7 september jl. is meegedeeld, zijn naast mevrouw Ghorashi nog drie nieuwe kroonleden benoemd, namelijk: de heer Van Eijck, de heer Lindeboom en mevrouw Termeer.
- Mevrouw Jong en de heer Boufangacha komen enkele minuten later wegens de al aangehaalde vertragingen.
- De heren Busker en Putters verlaat de vergadering wat eerder in verband met verplichtingen elders.

Het voorliggende overzicht raadsmededelingen en SER-activiteiten wordt voor kennisgeving aangenomen en geeft verder geen aanleiding tot vragen of opmerkingen.

3. Vaststelling verslag van de 717^e (491^{ste} openbare) vergadering d.d. 25 mei 2018 (R/2889)

Het verslag wordt ongewijzigd vastgesteld en geeft verder geen aanleiding tot opmerkingen.

4. Vaststelling ontwerp-Verordening tot wijziging van de Instellingsverordening Commissie Klachtenbehandeling Aanstellingskeuringen (R/2890)

De voorliggende ontwerpverordening wordt unaniem vastgesteld.

5. Actualiteiten

5.1 Reflectie op Prinsjesdag/Miljoenennota, met name aan de hand van een inleiding op en bespreking van de MEV 2019 van het CPB

Inleiding mevrouw Van Geest op de Macro Economische Verkenning 2019:

Mevrouw Van Geest zal in haar inleiding inzoomen op het economisch beeld van 2019. Omdat de MEV al vorige week was gelekt en diverse krantenberichten erop zijn ingegaan, is het moeilijk iets nieuws te vertellen. Spreekster heeft ervoor gekozen om een korte toelichting op de hoofdlijnen te geven en vooral in te gaan op enkele onderwerpen die minder aandacht hebben gekregen.

Voor haar presentatie maakt mevrouw Van Geest gebruik van een PowerPointpresentatie. De informatie is zoveel mogelijk verwerkt in haar inleiding. Enkele figuren en tabellen zijn in het verslag opgenomen.

De economie in 2019:

Het 'zomert' en het is 'warm' in de Nederlandse economie. Mooie groeicijfers, lage werkloosheid, de overheidsfinanciën zijn op orde. Nederland doet het ook beter dan de andere landen in de Eurozone.

Dit komt voor een deel doordat de 'terrasverwarming'. Er is namelijk sprake van expansief begrotingsbeleid en ruim monetair beleid.

Risico's:

Er zijn ook risico's: Brexit, Trump en Italië. Slaan de mooie cijfers om wanneer die risico's zich daadwerkelijk zouden voordoen? In de MEV zijn daartoe twee scenario's doorgerekend, in de eerste plaats een situatie van hoge rente en onzekerheid in Zuid-Europa en in de tweede plaats een handelsconflict tussen de VS en de EU:



Onzekerheidsvarianten

	cumulatieve afwijkingen in 2019 in %	
	Hoge rente en onzekerheid Zuid-Europa	Handelsconflict VS en EU
Relevante wereldhandel, volume	-0,6	-0,7
Invoerprijs goederen	1,8	0,9
Contractloon marktsector	0,3	0,1
Consumentenprijsindex (cpi)	0,9	0,4
Bbp, volume	-0,5	-0,3
Consumptie huishoudens, volume	-0,6	-0,2
Investerings bedrijven, volume	-1,6	-0,3
Uitvoer goederen, volume	-0,5	-0,5
Werkgelegenheid, gewerkte uren	-0,2	-0,1

De prognoses in dit figuur spreken voor zich. Zo zou het bbp-volume door hoge rente en onzekerheid in Zuid-Europa in 2019 met 0,5 procent dalen. Een handelsconflict tussen de VS en de EU zou een daling van 0,3 procent in 2019 teweegbrengen. Uiteraard zetten die effecten zich dan in volgende jaren door. Nederland zou hiervan dus last hebben, maar het is niet zo dat de economische groei totaal verdwijnt.

Het CPB heeft geen scenario voor een 'Cliff edged Brexit' geschetst. De berichten en verwachtingen over deze ontwikkeling zijn ook wisselend. Het probleem is dat deze ontwikkeling slecht kan worden geraamd. Het is moeilijk voor te stellen dat er een langdurige situatie van een 'isolated continent' zou bestaan. Zelfs wanneer sprake zou zijn van een harde Brexit zullen het VK en de EU op een gegeven moment een meer inschikkelijke houding gaan innemen. Er wordt geen zeer langdurig conflict verwacht. Een tijdelijke situatie heeft ook slechts een tijdelijk effect. Uitzondering zijn op deze regel zijn financiële contracten en octrooien, waar een korte chaotische periode blijvende effecten kan sorteren.

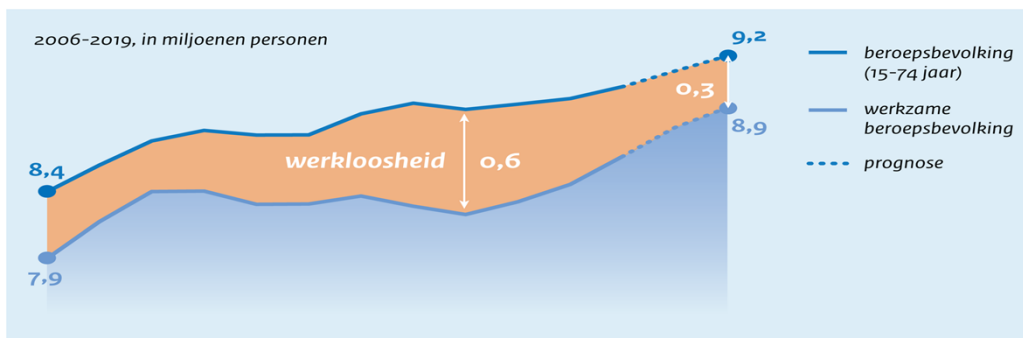
Let wel, het zijn extra scenario's, afwijkingen van het centrale pad. In het centrale pad is ook al rekening gehouden met een minder uitbundige groei van de wereldhandel, omdat de onzekerheid rond Italië, Trump en de Brexit het enthousiasme om te investeren en handel te drijven al wat heeft beperkt.

De ontwikkelingen op de arbeidsmarkt:

Het arbeidsaanbod stijgt: de bovenste lijn in de volgende figuur. Het aantal werkenden stijgt ook: de onderste lijn in de figuur. Resultaat is dat de werkloosheid naar historisch lage niveaus daalt. Van 3,9 procent nu naar 3,5 procent volgend jaar.



Meer arbeidsaanbod & meer werkenden!



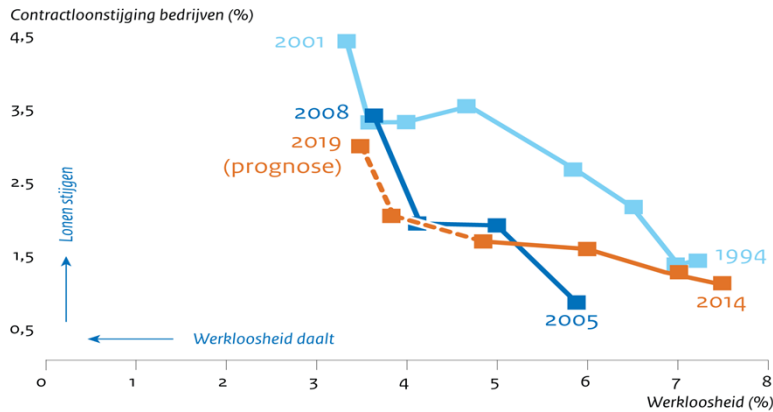
Centraal Planbureau

Nederland doet het op dit punt beter dan de VS. Ook in de VS is de werkloosheid laag, maar de participatie (het aantal mensen dat werkt) is daar niet meer teruggekomen op het niveau vóór de crisis. Een aantal mensen heeft het kennelijk opgegeven omdat er voor hen geen plaats was op de arbeidsmarkt. In Nederland is de participatie gestegen en dit is goed nieuws.

De krapte op de arbeidsmarkt zal volgens het CPB gepaard gaan met een stijging van de cao-lonen.



... krappe arbeidsmarkt ...



Centraal Planbureau

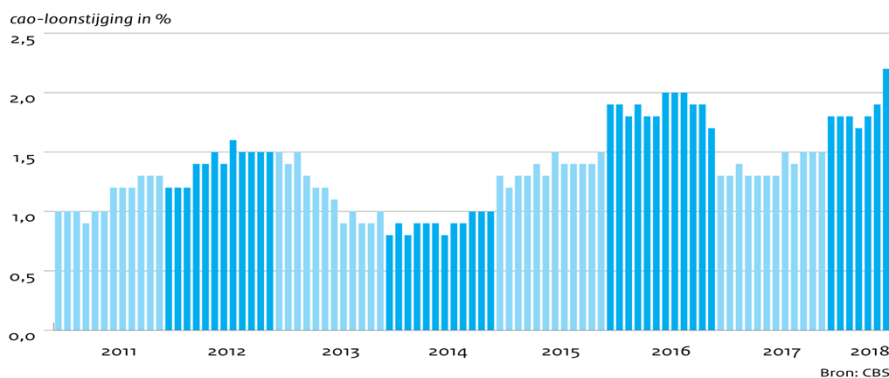
In bovenstaande grafiek zijn drie periodes van opgaande conjunctuur opgenomen. De oranje lijn is die van 2014 tot en met 2019. Tot en met 2017 is sprake van een vlakke lijn ofwel een achterblijvende contractloonsstijging.

De recente ontwikkeling blijft ook achter met die van 1994 tot en met 2001 en 2005 tot en met 2008. Voor een deel komt dit omdat de inflatie lager is. Dit stemt niet tot somberheid. Voor een ander is de oorzaak een lagere arbeidsproductiviteit en daarover bestaan wel zorgen. Daarnaast is er de discussie over de AIQ.

Het ramen van de timing van de versnelling van de contractloonsstijging (in de figuur in de periode 2017 tot en met 2019) is ingewikkeld. Het CPB kijkt dan naar in recente perioden afgesloten cao-loonsstijgingen:



... met stijgende contractlonen



Centraal Planbureau

Bron: CBS

In de marktsector wordt in 2019 een stijging van 3,0 procent verwacht. In de overheidssectoren is sprake van een relatief royale stijging van de cao-lonen in 2019. Discussie is mogelijk over de vraag of dit al dan niet een inhaalslag is. Het tempo

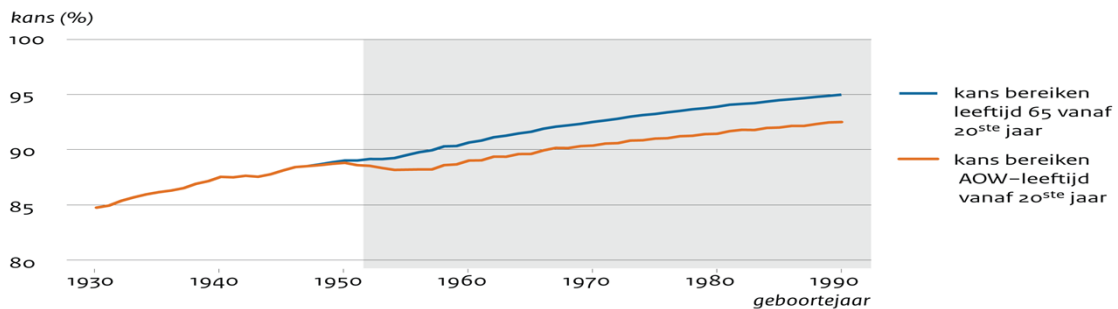
van het afsluiten van cao's blijft achter en er is meer stakingsbereidheid. Ook is de looneis van de FNV voor 2019 (5 procent) genoteerd.

Zoals gezegd, staat mevrouw Van Geest vervolgens stil bij een drietal, meer specifieke thema's in de MEV 2019.

In de eerste plaats de kans op het bereiken van de AOW-leeftijd:



Kans op bereiken AOW-leeftijd



Centraal Planbureau

De blauwe (hogere) lijn is de kans op het bereiken van de 65-jarige leeftijd. De oranje lijn is de kans op het bereiken van de AOW-leeftijd, beide gemeten vanaf het moment dat je 20 jaar bent.

Omdat de AOW lange tijd 65 jaar was lopen de lijnen gelijk, vanwege de stijging van de AOW-leeftijd treden er daarna verschillen op. Voor huidige generaties is de kans om de AOW-gerechtigde leeftijd te bereiken, veel hoger dan voor vroegere generaties. En die kans blijft ook stijgen. Er is wel sprake van een zekere 'dip' ofwel de inhaal: het versneld ophogen van de AOW-gerechtigde leeftijd leidt ertoe dat een groep mensen een iets minder hoge kans heeft om de AOW-leeftijd te bereiken dan de cohorten vlak vóór en vlak ná hen.

In de tweede plaats is in de MEV 2019 aandacht besteed aan het onderwerp van het actuele debat rond de zelfstandigenaftrek: het bevorderen van het afsluiten van een arbeidsongeschiktheidsverzekering door zzp'ers door die conditie in de zelfstandigenaftrek op te nemen.

Hoe zou zo'n maatregel uitwerken?:

- Voor zzp'ers die al een ao-verzekering hebben, verandert er niets.
- Zzp'ers zonder verzekering met een goed inkomen, zullen zich gaan verzekeren, omdat ze anders de zelfstandigenaftrek verliezen. Er zullen dus meer verzekerde zzp'ers zijn.
- Zzp'ers zonder verzekering met een laag inkomen, die de zelfstandigenaftrek of het niet betalen van belasting nodig hebben om rond te kunnen komen, zullen weinig inkomen over hebben wanneer zij een ao-premie gaan betalen. Zullen zij zich toch dan verzekeren of kiezen ze voor een andere arbeidsrelatie? Het zzp-schap wordt voor deze groep minder aantrekkelijk.
- De maatregel verandert het (ongelijke) level playing field tussen zelfstandigen en werknemers niet. De werkgever betaalt de rekening van de ao-verzekering van de werknemer, maar voor de zelfstandige is dit niet de opdrachtgever maar de belastingbetaler.

Conditionele zelfstandigenaftrek is kortom geen panacee.

In de derde plaats de invoering van een robottax. Waar de inzet van robots voor zeer zwaar, vuil en gevaarlijk werk positiever zal worden beoordeeld, verwachten mensen, al dan niet door angst gedreven, dat robots hun werk zullen overnemen. Daardoor zal de vraag naar arbeid afnemen, de werkloosheid toenemen en de inkomensongelijkheid toenemen. Zou een robottax dan een goed idee zijn?:

- De effecten van een robottax zijn sterk afhankelijk van je visie op de arbeidsmarkt. Op dit moment hebben robots c.q. automatisering en informatisering de meeste risico's voor arbeid in de middencategorie. Dan is het niet evident dat het inzetten van robots of weg-belasten van robots de inkomensongelijkheid beïnvloedt.
- Het effect op werkgelegenheid is ook niet helder. In de historie bleek er vaak op de ene plek werk te verdwijnen, maar op andere plekken het werk toe te nemen, zeker wanneer er complementariteit is.
- Wat zou de belastinggrondslag moeten zijn? Hoe herken je dat een technologie een robot is? Of is sprake van een arbeidsbesparende investering?

De voorzichtige conclusie van het CPB is dat een robottax ons niet veel verder gaat brengen, waarmee mevrouw Van Geest haar inleiding afrondt.

Vragen en opmerkingen bij de inleiding van mevrouw Van Geest, verdere gedachtewisseling in de raad:

De heer *De Boer* complimenteert mevrouw Van Geest met haar heldere, strakke presentatie.

De rijksbegroting is vanuit de bril van een ondernemer of aandeelhouder dik op orde. De schuld van het nationaal inkomen zakt onder de 50 procent. Bovendien is er nog 1500 miljard pensioenvermogen met een belastingclaim van ongeveer 30 procent, dus 500 miljard inkomsten. Het lijkt erop dat Nederland in die zin helemaal geen schulden heeft. Wanneer een bedrijf in een dergelijke situatie verkeert, vraagt de aandeelhouder de directie wat zij gaan doen met het geld? Wordt het opgepot, uitgekeerd of geïnvesteerd in de toekomst van het bedrijf? De werkgevers hebben in hun reactie op de Miljoenennota voor dit laatste gepleit. Investeer in de energietransitie, in de infrastructuur daarvoor en in de infrastructuur voor openbaar vervoer e.d. en schakel daarvoor privaat kapitaal in.

Hoe staat mevrouw Van Geest hier tegenover?

Mevrouw *Van Geest* wijst erop dat de vraag is of de overheid ook naar de toekomst toe een mooie exploitatie heeft. Dat wordt berekend met de zgn.

houdbaarheidsberekeningen: kan hetgeen (zorg, onderwijs e.d.) nu aan huidige generaties worden doorgegeven aan toekomstige generaties? Het resultaat daarvan is minder rooskleurig, omdat sprake is van een houdbaarheidstekort. Hoewel de overheidsfinanciën er goed en solide uitzien, kunnen de huidige voorzieningen niet moeiteloos aan toekomstige generaties worden doorgegeven.

De heer *De Boer* interrumpeert het hiermee niet eens te zijn.

Mevrouw *Van Geest* vervolgt dat een houdbaarheidstekort politiek verschillend kan worden beoordeeld. Wel is deze indicator belangrijk voor een goed beeld van de overheidsfinanciën.

Is Publiek-Private Samenwerking (PPS) nuttig bij investeringen? PPS is volgens spreekster met name nuttig wanneer de investeringen in een PPS-constructie efficiënter zijn dan alleen door de overheid. Samen met de heer Nijpels heeft spreekster deel uitgemaakt van een adviescommissie over PPS. Voor een aantal deelnemers bleek het verrassend dat particuliere investeringen niet gratis geld zijn, rendement is de tegenprestatie.

Is nu het juiste moment aangebroken voor PPS bij investeringen? Bedrijven blijken moeilijk personeel te kunnen vinden en in die zin is de conjuncturele timing niet

optimaal. Anderzijds moet goed beleid voor de middellange termijn worden uitgevoerd. Wanneer nu plannen voor investeringen worden ontwikkeld, is de uitvoering aan de orde op een moment dat er weer sprake zal zijn van economische tegenwind.

De heer *De Boer* dankt mevrouw Van Geest voor haar gedegen reactie. Voor de toekomst is het verdienvermogen van Nederland belangrijk. Op veel punten zijn de grenzen bereikt: openbaar vervoer, Schiphol, wegen, infrastructuur duurzame energie e.d. Hier zijn snel maatregelen nodig. Werkgevers beseffen dat privaat geld niet gratis is, maar vinden dat ook privaat geld moet worden ingeschakeld omdat de benodigde investeringen niet of niet snel genoeg van de grond komen wanneer deze alleen bekostigd worden vanuit de budgetten van het ministerie van I&W. Wanneer we nu met de voorbereidingen van die plannen beginnen, zoals vergunningen e.d., de uitvoering pas op zijn vroegst over vijf jaar aan de orde is. Wanneer de economie dan is afgezwakt, kunnen deze binnenlandse bestedingsimpuls ook economisch goed gebruiken. Deze argumenten wisselt spreker graag met het CPB uit, zodat deze organisatie in de toekomst meer steun kan geven aan een ondernemende visie op Nederland.

Mevrouw *Van Geest* denkt graag na over de vraag wat belangrijk is voor Nederland. Daarover bestaan verschillende beelden. Op dit moment scoort Nederland nog hoog op de kwaliteit van de infrastructuur, wat niet wil zeggen dat die over tien jaar minder goed kan zijn en dat daarop geanticipeerd moet worden. Sommigen vinden andere beleidsterreinen zoals onderwijs, zorg of defensie. Daarin moeten dus afwegingen worden gemaakt door de politiek en daarin past het CPB een zekere bescheidenheid.

De heer *Van der Veer* zal op een ander moment met de heer De Boer in discussie gaan over de vraag waarom er zoveel privaat en zo weinig publiek geld is. Mevrouw Van Geest heeft aangegeven dat de werkloosheid zich op een historisch laag niveau bevindt. Dit wordt echter veroorzaakt door de wijze van meten c.q. de definitie van werkloosheid. Bekend is dat er een veel grotere groep (meer) wil en kan werken. Het verborgen arbeidspotentieel wordt ingeschat op 1 tot 1,5 miljoen mensen. Kan dat worden meegenomen in de MEV? Leveren de kabinetsplannen naar de inschatting van mevrouw Van Geest een bijdrage aan het activeren van het verborgen arbeidspotentieel?

Mevrouw *Van Geest* wijst erop dat het werkloosheidscijfer niet op een door de politiek maar door statistici bepaalde definitie is gebaseerd. Dat cijfer daalt inderdaad naar historisch lage niveaus.

Het is echter niet het enige getal waarnaar moet worden gekeken. Daarom is ook ingegaan op de participatiegraad en de toename van het arbeidsaanbod. In de doorrekening van het Regeerakkoord is sprake van extra arbeidsaanbod. De maatregelen prikkelen daartoe. Het kabinet beweert dat ook voor de onderkant geldt dat werken meer moet lonen. Het CPB meet het extra arbeidsaanbod in generieke zin voor alle groepen. Daarbij wordt overigens ook voortgebouwd op het beleid van vorige kabinetten. Spreekster heeft echter niet paraat hoe de berekeningen zijn uitgevallen voor meer kwetsbare groepen, die uitdagende groepen vormen om aan het werk te krijgen en te houden. De huidige cyclus biedt overigens het beste moment om dat voor elkaar te krijgen.

In veel landen is hysteresis aan de orde: mensen die tijdens een neergang werkloos worden en in tijden van opgang niet meer op de arbeidsmarkt terugkomen. Het CPB constateert ook nu dat dit in Nederland niet aan orde is. Dit neemt niet weg dat niet iedereen even kansrijk is op de arbeidsmarkt en daarin is soms een steuntje nodig.

De heer *Berg* vraagt of ook gedetineerden, in de VS gaat het hier om ca. 2 miljoen gevangenen ofwel 1 procent van de beroepsbevolking, in de werkloosheidscijfers worden meegenomen.

Mevrouw *Van Geest* weet dit niet. De vraag onderstreept volgens haar wel haar eerdere constatering dat Nederland een vergelijkbaar werkloosheidscijfer maar een hogere participatiegraad dan de VS heeft.

De heer *Maessen* memoreert dat de heer De Boer heeft aangegeven het in grote lijnen eens te zijn met de inleiding van mevrouw Van Geest. Spreker is het echter oneens met de toelichting op het zelfstandigenvraagstuk in relatie tot ao-verzekeringen. Hij is graag bereid op een ander moment met het CPB in gesprek te gaan om de nuance in dit vraagstuk meer tot uiting te laten komen. Twee opmerkingen maakt hij graag nu al:

- Bij de constatering in de pers dat slechts 55 tot 60 procent van de zelfstandigen zich verzekert voor het ao-risico past de notie dat 35 procent van de zelfstandigen geen toegang heeft tot ao-verzekeringen. De toegang zou dus anders moeten worden georganiseerd.
- Er is een groep van 12 tot 14 procent zelfstandigen die onder de armoedegrens verkeren. Dat is een zorgwekkende situatie. Dit heeft niet altijd met zelfstandig ondernemerschap te maken. Een groot deel van deze groep wordt gevormd door het uitstootproces dat in de afgelopen tien jaar met name ook in publieke organisaties plaatsvond. Voor die groep zou een goed maatschappelijk antwoord moeten worden gevonden, zodat zij keuzes kunnen gaan maken die passen bij hun situatie.
- Voor het overige moet zelfstandig ondernemerschap ook zelfstandig ondernemerschap zijn. Het gelijke speelveld betreft overigens ook Europa en niet alleen Nederland. Op de lange termijn stelt zijn organisatie het (individuele) ondernemerschap als motor van de economie centraal en niet de zelfstandigenaftrek.

Mevrouw *Van Geest* stelt dat deze inbreng een goede aanvulling is op haar stelling dat een conditionele zelfstandigenaftrek geen panacee is. De heer *Maessen* wijst immers op belemmeringen in de toegang tot ao-verzekeringen. Ongetwijfeld zou overleg plaatsvinden vanuit de regering met zzp-organisaties wanneer dit voorstel in beleid zijn beslag zou krijgen. Het CPB heeft ervoor gekozen om enige aandacht aan dit voorstel te besteden, omdat veel mensen dit een goed idee vinden en het CPB dit wilde nuanceren. Overigens staat spreekster altijd open voor een gesprek over het nut en noodzaak van de zelfstandigenaftrek in relatie tot de arbeidsmarkt.

In reactie op de figuur over de verwachte, nominale contractloonsstijging ten gevolge van de krappe arbeidsmarkt merkt de heer *Ter Weel* op dat de reële loonsstijging (de inflatie is ongeveer 1 punt lager dan we gewend zijn) in de verschillende periodes goed overeenkomt met de daling van de werkloosheid. Een 1 punt lager blauwe lijn ligt heel behoorlijk in lijn met de rode lijn. Dit is opvallend en relevant voor sociale partners.

Mevrouw *Van Geest* is het hiermee eens. De arbeidsproductiviteit lijkt echter wel wat achter te liggen bij andere momenten van hoogconjunctuur.

Over het waarom daarvan zou de discussie in Nederland moeten gaan, vindt de heer *Ter Weel*

De heer *Van Wijngaarden* merkt in de eerste plaats op dat het CNV ten principale geen voorstander is van het uitruilen van de zelfstandigenaftrek voor de ao-verzekering. Arbeidsongeschiktheid is een risico waar je vaak geen invloed op hebt. Hiervoor moet een verplichte verzekering gelden.

In de tweede plaats wijst spreker erop dat gisteren een kennissessie in de SER plaatsvond over een 'living wage' ofwel leefbaar loon van partijen die het convenant voedingsmiddelen hebben ondertekend. Hem viel op dat een deskundige stelde dat het Nederlands minimumloon (van nu 1594 euro bruto) slechts ca. 89 procent van het leefbaar loon vormt (dus ruim 1750 euro). Veel mensen in Nederland hebben dus geen living wage en er valt dus nog veel te verbeteren.

Mevrouw *Van Geest* geeft aan dat in de MEV 2019 ook is ingegaan op het thema armoede. Daarvoor moet niet alleen naar het primaire loon worden gekeken, maar ook naar belastingen en toeslagen. Juist daarin onderscheidt Nederland zich in gunstige zin opvallend van de VS. De vraag men of het aantal mensen dat in armoede leeft, wel of niet acceptabel vindt, is een politieke vraag.

De heer *Van Wijngaarden* stelt dat zijn bijdrage moet worden gezien als een ontkennend antwoord op die vraag.

De *voorzitter* dankt mevrouw *Van Geest* voor haar inleiding, die ook deze keer tot interessante discussies en overwegingen aanleiding heeft gegeven en ongetwijfeld nog in SER-verband terug zullen komen.

5.2 Stand van zaken Klimaatakkoord

Toelichting heer Nijpels, voorzitter van het Klimaatberaad:

De heer *Nijpels* memoreert dat 10 juli jl. het door 100 partijen aan vijf sectortafel opgestelde en gedragen voorstel voor hoofdlijnen van het Klimaatakkoord aan de minister van EZK is overhandigd.

Het Klimaatberaad, bestaande uit werkgevers, werknemers, de drie overheden, de jongeren- en milieubeweging, heeft het PBL en CPB vervolgens gevraagd dit hoofdlijnen voorstel door te rekenen. Volgende week vrijdag zal hun, ook in omvang lijvige, analyse aan spreker worden aangeboden.

Het kabinet streeft ernaar, mede op basis van de doorrekening door de planbureaus, ook zijn 'appreciatie' over het hoofdlijnen voorstel die vrijdag aan spreker aan te bieden. Dit is nog onzeker. Mocht dit niet haalbaar zijn, dan kan de appreciatie één of twee weken daarna worden verwacht. Uiteraard zal de appreciatie zijn gebaseerd op de kaders van het Regeerakkoord. De minister van EZK heeft al enkele malen aangegeven ook zeer geïnteresseerd te zijn in briljante voorstellen uit het hoofdlijnen voorstel. In de loop van oktober zullen de appreciatie van het kabinet, het hoofdlijnen voorstel en de analyse van de planbureaus worden besproken door de Tweede Kamer.

Hierna weten het Klimaatberaad en de vijf sectortafels waar ze aan toe zijn. Met name is dan bekend welke ruimte er is om tot een concreet Klimaatakkoord te komen en invulling te geven aan de 49-procentdoelstelling in 2030.

In 2015 volgde uit de internationale klimaatop in Parijs het 'Akkoord van Parijs' dat door 195 landen is ondertekend. Ook Nederland ondertekende dat akkoord en stemde daarmee in de opwarming van de aarde beperken tot ruim onder 2 graden Celsius, met een duidelijk zicht op 1,5 graden Celsius.

Wereldwijd willen we in 2030 bijna de helft (49 procent) minder broeikasgassen uitstoten dan in 1990. Elk land moet eigen, nationale maatregelen nemen om het wereldwijd afgesproken doel te halen. In Nederland doen we dat door met elkaar - overheden, bedrijfsleven en maatschappelijke partijen - een Klimaatakkoord te sluiten.

Bron: website www.klimaatakkoord.nl

Enerzijds gaat het om de financiële ruimte, anderzijds gaat het om de instrumenten, variërend van normering, beprijzing, subsidie, bindende afspraken e.d.. Dan kan

uitwerking worden gegeven aan een concreet concept-Klimaatakkoord, dat eind 2018/begin 2019 gereed zal moeten zijn.

Dit is een zeer krap tijdspad, zoals het ook een prestatie was om in vier maanden tot een hoofdlijnenvoorstel te komen voor de grootste verbouwing ofwel transitie na de Tweede Wereldoorlog.

PBL en CPB zullen opnieuw het concept-Klimaatakkoord doorrekenen. De resultaten daarvan zullen uiteraard samen met het concept-Klimaatakkoord weer worden voorgelegd aan het kabinet en vervolgens de Tweede Kamer, die een laatste oordeel zal vellen over de vraag of het kabinet het concept-Klimaatakkoord al dan niet zou moeten ondertekenen.

Wanneer dit het geval is, kunnen alle betrokken partijen worden uitgenodigd het concept-Klimaatakkoord te ondertekenen, waarna het definitief is. Spreker verwacht dat dit in februari 2019 het geval zijn, mogelijk wat vroeger of wat later.

Vragen en opmerkingen, verdere gedachtewisseling:

De heer *Calon* zet voorop dat de land- en tuinbouwsector de doelstelling van het Klimaatakkoord ondersteunt. Wel is er twijfel over de gekozen route. Twee punten in dat verband.

In de eerste plaats constateert spreker dat een mantra lijkt te zijn dat Nederland 'van het gas af moet'. Op basis van zijn ervaring in de volkshuisvesting, energie en energietransport (voorzitterschap Aedes) wijst hij erop dat gas een hogere energiedichtheid dan elektriciteit. Aedes heeft de nodige ervaring opgedaan in het all-electric maken van woningen en de vraag of dat überhaupt mogelijk is. De totale Nederlandse woningvoorraad belooft ca. 7,8 miljoen woningen, 2 miljoen redelijk nieuwe woningen, een productiedoel van 50.000 tot 60.000 nieuwe woningen per jaar. 5-6 miljoen woningen zijn oude woningen. Kunnen die woningen en met name de ouderen wel warm (hoger dan 15 graden) gehouden met elektrificering wanneer het langer vriest dan twee weken? Aedes had daarover destijds twijfels. Is het met het oog op nieuwe vormen van gas, zoals waterstofgas en groengas, en gastransport wel verstandig van dit mantra te blijven uitgaan?

In de tweede plaats heeft spreker een specifieke vraag over de landbouw. Hoewel de gesprekken tot nu toe aan de verschillende tafels van het Klimaatakkoord goed verlopen, hangt een aantal gesprekspartners de ideologie aan dat er minder koeien in Nederland moeten komen. Een analyse van LTO-Nederland over het aantal mensen, auto's, vliegbewegingen en koeien in de laatste 40 jaar spreekt overigens boekdelen. De Wereldgezondheidsorganisatie en andere instituten hebben berekend dat het Nederlandse voedsel en ook een Nederlandse liter melk de laagste carbon footprint, de laagste energiebehoefte en de hoogste inhoudstoffen hebben. Wanneer we in Nederland nog meer koeien gaan slachten of misschien wel allemaal en elders in de wereld komt er een koe bij wordt netto meer CO₂-emissie bereikt. Uiteraard is Nederland verantwoordelijk voor de reductie van zijn CO₂-productie. Als een gewone boer uit Groningen vraagt hij zich echter af waarmee wij hier helemaal bezig zijn.

De heer *Nijpels* heeft de minister van EZK bij de aanbidding van het hoofdlijnenvoorstel voorgehouden dat het mooie is dat geen partij boos is weggelopen van de tafel en dat geen partij de 49-procent reductiedoelstelling ter discussie heeft gesteld. Alle 100 betrokken organisatie steunen die doelstelling.

De heer *Calon* refereerde naar zijn vroegere voorzitterschap van Aedes en het all electric maken van woningen. Spreker is bepaald niet gelukkig met allerlei signalen, zelfs in de Tweede Kamer, dat in 2020-2025 alle woningen van het gas worden afgesneden. Voor een deel wordt dit veroorzaakt door interventie van de discussie over het Groningse gas. Duidelijk moge zijn dat het Groningse gas wordt afgebouwd wegens de risico's van aardbevingen. Los daarvan wordt invulling gegeven aan de doelstelling van fossielvrije

energieopwekking in 2050. Gas zal daarin nog een groot aantal jaren een rol blijven spelen. Op weg naar 2050 moeten uiteraard wel verstandige stappen worden gezet. In het Regeerakkoord wordt ingezet op het elektrificeren van 50.000 woningen per jaar aan het einde van de regeerperiode. Op termijn zou dat tempo moeten worden verhoogd naar 200.000 woningen per jaar. Hier zal sprake zijn van een zeer geleidelijk proces.

De signalen dat Nederland van het gas af gaat, hebben zelfs geleid tot telefoontjes wanneer 'de cv van oma van de muur worden gesloopt'. Daarvan is geen sprake. Nogmaals, het gaat om een geleidelijke transitie, waarvoor de tijd moet worden genomen en waarin de gemeenten een hoofdrol zullen spelen op basis van 30 Regionale Energiestrategieën van provincies en gemeenten. Lokaal zal moeten worden bekeken welke maatregelen verstandig zijn, wat wel en niet kan en in welk tempo maatregelen moeten worden genomen.

Spreker wijst erop dat de discussie over de landbouw aan de landbouwtafel onder leiding van de heer Van Geel plaatsvindt. LTO-Nederland is daarbij betrokken. Spreker stelt vast dat de landbouw tot nu toe levert wat het Regeerakkoord vraagt als het gaat om de 49-procentdoelstelling in 2030. Over achterliggende vraagstukken zoals de beperking van de veestapel wordt door partijen aan die tafel nog verschillend gedacht. Vraag is of zij hierover uiteindelijk al dan niet tot overeenstemming kunnen komen.

Mevrouw *Jong* nuanceert dat nog niemand boos van tafel is gelopen. Terecht kan de heer *Nijpels* hierover overigens trots op zijn. In de toelichting op het verdere proces mist spreekster echter de positie van het brede Klimaatberaad, het overleg waarin voor maatschappelijk draagvlak hoort te worden gezorgd. Het Klimaatberaad is 6 juli jl. bijeen geweest vóórdat het hoofdlijnenvoorstel aan de minister van EZK is aangeboden. Partijen hebben toen bijna unaniem, in de woorden van de vertegenwoordiger van Greenpeace, uitgesproken dat "we nu in de rust aan de thee zitten maar dat het van de appreciatie van het kabinet afhangt of we terugkomen voor de tweede helft". Het oordeel van het Klimaatberaad over de kabinetsappreciatie zal deel uit moeten maken van de bespreking van de kabinetsappreciatie, het hoofdlijnenvoorstel en de analyse van de planbureaus.

De volgende bijeenkomst van het Klimaatberaad vindt a.s. dinsdag plaats, vóórdat de doorrekening van de planbureaus bekend zijn, al gaat spreekster ervan uit dat hierover al wel enige informatie zal kunnen worden gegeven.

Verder heeft spreekster vraagtekens bij de verwachte eindtermijn van februari 2019, omdat voor het concept Integraal Nationaal Energie- en Klimaatplan (INEK) een deadline van 31 december 2018 zou gelden.

De heer *Nijpels* verwacht hier geen problemen, omdat Europese processen altijd veel tijd nemen. Eerst gold zelfs het oplevermoment van eind 2017. Ter informatie wijst hij erop dat de Europese lidstaten verplicht zijn iedere vijf jaar een klimaatplan, het INEK, op te stellen.

Volgende week dinsdag zal het Klimaatberaad enige informatie krijgen over de analyse van met name PBL en zullen partijen in gesprek gaan met de minister van EZK, die hopelijk enige informatie zal kunnen geven over de overwogen kabinetsmaatregelen. De definitieve beleidsinzet zal blijken uit de kabinetsappreciatie volgende week vrijdag of wat later. Niet alleen het Klimaatberaad maar ook de vijf sectortafels kijken reikhalzend uit naar die kabinetsappreciatie, omdat dan kan worden beoordeeld of de doelen haalbaar zijn met de ter beschikking gestelde financiële ruimte en verschillende instrumenten ofwel dat er voldoende mogelijkheden zijn om tot een concreet Klimaatakkoord te komen.

De *voorzitter* merkt op de ontwikkelingen goed te zullen volgen. Spreekster constateert dat de heer Nijpels heeft bevestigd dat ook het Klimaatberaad, waarvan vele partijen voor het SER-werk belangrijk zijn, in het verdere proces een belangrijke rol heeft. Zij dankt de heer Nijpels voor de update.

6. Diversiteit aan de top: startdiscussie SER-traject naar aanleiding van de nieuwe adviesaanvraag over culturele en genderdiversiteit in de top van het bedrijfsleven

De *voorzitter* merkt op dat eerder is afgesproken om in de raad niet alleen adviezen, verkenningen en andere producten te bespreken wanneer die gereed zijn, maar relevante onderwerpen juist ook aan het begin van een traject te bespreken. Ook draagt dit bij aan de verlevendiging van de raadsvergaderingen.

29 juni jl. is een adviesaanvraag over culturele en genderdiversiteit in de top van het bedrijfsleven ontvangen, die al in vooruitzicht werd gesteld door minister Van Engelshoven op de internationale vrouwendag op 8 maart jl. Aan dit onderwerp is in de media ook veel aandacht besteed.

Vanmorgen is het behandelingsvoorstel voor dit traject door het dagelijks bestuur besproken en goedgekeurd. De commissie van voorbereiding zal dan ook op korte termijn aan de slag gaan. Een aantal raadsleden zal hieraan deelnemen.

De kernvraag van de adviesaanvraag is wat Nederland kan doen om meer culturele en een zender die te bereiken in de top van het bedrijfsleven? Welke maatregelen kan Nederland treffen om het aandeel vrouwen in de top te vergroten en de culturele diversiteit te bevorderen?

De adviesaanvragen zijn:

- Welke obstakels op de arbeidsmarkt belemmeren een toename van culturele en gender in de top van het bedrijfsleven?
- Welke overeenkomsten zijn er tussen de obstakels die gender en culturele diversiteit belemmeren?
- Welke mogelijke oplossingen zijn er om deze obstakels weg te nemen en diversiteit te bevorderen?
- Wat zijn succesfactoren die werknemers wél in staat stellen de top te bereiken?

Het is een belangrijk vraagstuk, omdat er nog weinig vrouwen in de top werken. De situatie van de culturele diversiteit in de top is nog bedroevender, ca. 1 procent in de publieke sector en 2 procent in het bedrijfsleven. Veel deelnemers hebben op de bijeenkomst culturele diversiteit aan de top op 25 oktober 2017 uitgesproken aan oplossingen voor dit vraagstuk te werken. Deze bijeenkomst met een brede vertegenwoordiging van liefst 100-topmensen van bedrijven en maatschappelijke organisaties in Nederland en rolmodellen met een cultureel diverse achtergrond vormde de basis voor de vorming van de Alliantie Culturele Diversiteit in de Top. In januari a.s. zal een nieuwe bijeenkomst plaatsvinden.

Dit is dus niet alleen een onderwerp dat aandacht krijgt in een adviestraject. Waar mogelijk zullen partijen zich ook in de praktijk inzetten voor het bevorderen van diversiteit in de top.

De voorzitter geeft graag het woord aan mevrouw Graven van McKinsey, die een inleiding zal verzorgen op het actuele en interessante rapport van McKinsey Global Institute *The power of parity* ofwel *Het potentieel pakken: de waarde van meer gelijkheid tussen mannen en vrouwen op de Nederlandse arbeidsmarkt* van september 2018. Dit rapport is voor de raadsleden beschikbaar. Spreekster verwacht dat de commissie haar voordeel kan doen met dit rapport in het adviestraject.

Inleiding mevrouw Graven van McKinsey:

Mevrouw Graven verzorgt een korte inleiding op de kernboodschappen uit het rapport van McKinsey. Waar mevrouw Van Geest in is gegaan op de krapte op de arbeidsmarkt, stelt spreekster dat haar boodschap is dat er veel vrouwelijk potentieel onbenut is.

Zij maakt daarbij gebruik van een PowerPointpresentatie. De verstrekte informatie wordt verwerkt in de verslaglegging, soms door opneming van de betrokken sheet.

Waar staan we in Nederland?

In het onderzoek is gekeken naar 15 indicatoren van gendergelijkheid: 7 indicatoren met betrekking tot maatschappelijke gendergelijkheid en 8 indicatoren voor de arbeidsmarkt.

Nederland heeft een solide basis van gendergelijkheid. De wettelijke bescherming, financiële inclusie, digitale inclusie en het succes van vrouwen in het onderwijs. Er is in Nederland een goed vrouwelijk kapitaal opgebouwd.

Echter, we benutten dat kapitaal niet optimaal in de arbeidsmarkt. Van 8 indicatoren op de arbeidsmarkt scoort Nederland op 6 indicatoren een hoge tot extreem hoge mate van ongelijkheid.

Wat zijn daarvan de implicaties?

Gekeken is naar de vrouwelijke bijdrage aan het bbp, opgedeeld naar de componenten arbeidsparticipatie, het aantal arbeidsuren en de sectoren/branches waarin vrouwen werkzaam zijn.

De arbeidsparticipatie is in Nederland (46 procent) in lijn met de rest van West-Europa (47 procent). Het grote verschil betreft het aantal gewerkte uren. Nederlandse vrouwen werken gemiddeld 27 uur (mannen gemiddeld 37 uur), het laagste aantal gewerkte uren van de 10 onderzochte landen. In de rest van West-Europa werken vrouwen gemiddeld 31 uur (mannen gemiddeld 39 uur). Nederlandse vrouwen werken dus gemiddeld 4 uur korter dan andere West-Europese vrouwen en maar liefst 10 uur minder Nederlandse mannen.

Eenzelfde beeld is er voor de sectormix.

Resultaat is dat Nederlandse vrouwen 33 procent aan het bbp bijdragen, versus 38 procent bijdrage van de andere West-Europese vrouwen aan het bbp. Dit percentage geeft duidelijk weer wat het onbenut potentieel inhoudt. Afgezet tegen het Nederlandse bbp in 2017 van 724 miljard. Een 5 procent hogere bijdrage van vrouwen is dus aanzienlijk.

Waarom komt dit?

Er is een lange lijst van verklaringen. Conclusie is dat Nederland kampt met een systemisch probleem, dat zichzelf in stand houdt. Zie hiervoor ook onderstaand schema. Drie dimensies zijn vooral van belang, die beïnvloeden niet alleen elk afzonderlijk de positie van vrouwen op de arbeidsmarkt, maar versterken elkaar ook. Daarom is sprake van een complex systeem, dat lastig is om te doorbreken:

- Er is een onderscheid gecreëerd tussen (voornamelijk) voltijds mannen sectoren met een hoge bijdrage aan het bbp per fte en (voornamelijk) deeltijds vrouwen sectoren met een lage bijdrage aan het bbp per fte. De scheiding tussen mannen en vrouwensectoren is niet typisch Nederlands. Maar het is wel typisch Nederlands dat de vrouwensectoren voor het grootste gedeelte uit kleine deeltijdbanen bestaan.
- De ongelijke m/v-verdeling tussen betaald werk en onbetaalde zorg met een infrastructuur die vrouwen disproportioneel benadeelt, zoals onbetaalde verlofregelingen en relatief dure kinderopvang. De ongelijke m/v-verdeling is wederom niet uniek in Europa. In Nederland besteden vrouwen ongeveer anderhalf keer zoveel tijd aan zorg en dit is in lijn met de rest van West-Europa.

- Nederland hangt in alle lijstjes onderaan als het gaat om de infrastructuur die is gecreëerd rondom zorg. Deze infrastructuur benadeelt vrouwen disproportioneel.
- De Nederlandse cultuur. Deze cultuur vertaalt zich door naar uitgesproken opvattingen en sociale normen over onderwijs, arbeid en loopbaan en zorg. Nederlanders hebben uitgesproken opvattingen over wat sociaal wenselijk is over bijvoorbeeld het aantal uren en het aantal dagen dat vrouwen werken en over kinderopvang. Het SCP heeft hiernaar het nodige onderzoek gedaan en daaraan wordt ook gerefereerd in het rapport van McKinsey.



Wat levert meer gelijkheid op de arbeidsmarkt op?

Welke voordelen zijn er om het beschreven systeem te doorbreken? Er zijn voordelen op drie niveaus:

- Met betrekking tot individuen: een groot aantal vrouwen in Nederland is nog steeds economisch niet zelfstandig, namelijk 1,9 miljoen. Van deze groep zijn er 700.000 vrouwen die een kleine deeltijd baan hebben maar wel economisch afhankelijk zijn van een partner. Wanneer deze vrouwen gemiddeld 5 uur per week zouden kunnen gaan werken, zouden additioneel 230.000 vrouwen alsnog economisch zelfstandig kunnen worden, met alle positieve gevolgen van dien voor onder meer pensioen, beperking verlies koopkracht ingeval van een scheiding of het overlijden van een partner.
- Op mesoniveau: Ofwel de tekorten in sectoren/branches. Bekend is dat in de zorg, het onderwijs en in de technische sectoren grote tekorten ontstaan. In bijvoorbeeld de zorg en het onderwijs werken veel vrouwen in kleine deeltijd banen. Grotere deeltijd banen kunnen de sleutel zijn tot de oplossing voor de tekorten in deze sectoren. De berekeningen laten zien dat wanneer vrouwen die momenteel in deeltijd werken gemiddeld één uur per week extra zouden werken, de huidige tekorten in theorie opgelost kunnen worden. Uiteraard zijn er regionale verschillen en verschillen in typen zorg en onderwijs. Dit neemt niet weg dat dit een belangrijke oplossingsrichting is voor de tekorten, ook in de technische sectoren.
- Op macro-economisch niveau: wanneer Nederland de arbeidsparticipatie, het aantal betaalde arbeidsuren van vrouwen en de sectorverdeling in lijn zou brengen met de best presterende landen van West-Europa op deze drie factoren, zou dat

tot een toename in bbp van meer dan 100 miljard kunnen leiden. Ter illustratie, dit betekent dat de Nederlandse vrouw gemiddeld 6 uur meer per week zou moeten gaan werken om in lijn te presteren met een land zoals Zweden. In ieder geval gaat het hier meer om een revolutie dan om een evolutie.

Hoe gaan we deze doorbraak bereiken?

In de afgelopen jaren is er al veel gedaan op dit dossier. Er zijn ongelooflijk veel maatregelen genomen door vele partijen. Maar ze hebben niet heel veel resultaat opgeleverd. Het slechte nieuws is dat zelfs McKinsey geen silver bullet voor dit complexe, systemische probleem heeft kunnen formuleren om de gewenste doorbraak te kunnen realiseren. De kracht zit in een geïntegreerde aanpak. Op alle dimensies van het systeem zullen tegelijkertijd interventies moeten worden gepleegd in samenwerking tussen sociale partners, de overheid, de bedrijven, maatschappelijke organisaties en academisch. In het rapport zijn zes concrete interventies geformuleerd.

De zes interventies, genoemd in de samenvatting van het rapport:

1. Prioriteer een aantal specifieke aandachtsgebieden, formuleer daarop ambitieuze, concrete doelstellingen en monitor de voortgang
2. Breng de voorzieningen en regelingen die het combineren van werk en zorgtaken ondersteunen op het niveau van andere West-Europese landen
3. Maak het (financieel) aantrekkelijk om meer uren per week te werken
4. Zorg al vanaf de basisschool voor goede voorlichting aan jongens en meisjes ten aanzien van studie en beroepskeuzes en de implicaties daarvan
5. Zorg voor positievere beeldvorming rondom thema's zoals werkende moeders, zorgende vaders of kinderopvang met inspirerende mannelijke en vrouwelijke rolmodellen en
6. Hanteren levensloopaanpak voor zowel mannen als vrouwen, met flexibiliteit zowel binnen een baan als gedurende hun gehele loopbaan.

Omdat er geen tijd is de zes interventies nader toe lichten, beperkt spreekster zich er tot één. Wanneer we de ambitie hebben om het potentieel te realiseren, zou in ieder geval een concrete doelstelling moeten worden geformuleerd. In het rapport is bij voorbeeld genoemd: plus vier uur in 2022: het gemiddeld aantal arbeidsuren van vrouwen naar 31 uur, in lijn met het West-Europese gemiddelde. Maar ook sectoren/branches en bedrijven kunnen dergelijke ambities formuleren.

Een laatste opmerking:

De adviesaanvraag richt zich op diversiteit aan de top. Welke bijdrage kan het rapport van McKinsey daaraan geven? Wanneer we in staat zijn om het potentieel van vrouwen beter te benutten en hun positie op de arbeidsmarkt te versterken, creëren we een grotere pool van talent waarmee de doorstroom naar de top wordt versterkt. Tegelijkertijd is ook sprake van een wisselwerking. Naarmate het aantal vrouwen aan de top toeneemt, komen er meer positieve rolmodellen, komt er meer aandacht voor de infrastructuur waarin vrouwen succesvol zijn en is er dus meer positieve invloed op de positie van vrouwen op de arbeidsmarkt.

De *voorzitter* dankt mevrouw Graven voor haar heldere en interessante inleiding. Haar laatste opmerking sluit aan op de opdracht van het dagelijks bestuur dat ook moet worden gekeken naar de weg die vrouwen en mensen met een andere culturele achtergrond moeten afleggen naar de top, welke obstakels er zijn en welke oplossingen mogelijk zijn. Ook een onderwerp als deeltijdarbeid hoort daarbij.

Feitelijke vragen en opmerkingen over de inleiding:

De volgende vragen/opmerkingen worden geïnventariseerd:

- De heer *Berg* vindt het een mooi en ook macro-economisch onderwerp. Hij mist de vraag waarom arbeidsparticiperende maatregelen geen/weinig effect hebben gehad. Een voorbeeld daarvan zijn de voordelen van het belastingsysteem en in het bijzonder de kostwinnerstax.
De *voorzitter* vindt dit ook een goede vraag om mee te nemen in de adviesvoorbereiding.
- De heer *Ter Weel* vindt het een mooie studie, die het onderwerp goed op de kaart zet. Berekend is dat Nederland 100 miljard bbp hoger zou hebben, wanneer het aantal uren wordt opgerekt naar het niveau van Zweden. Het bbp per capita is in Zweden lager dan in Nederland. Iedereen werkt dan wel maar er moet zoveel geld worden herverdeeld via de overheid dat er macro-economisch geen voordelen ontstaan. Voor het individu en haar economische zelfstandigheid kan het uiteraard wel voordelig zijn. Vraag is of we daarmee als maatschappij in een breed welvaartsbegrip beter af zijn.
- De heer *Boufangacha* vraagt of er een relatie is met de problematiek van ongelijke beloning tussen mannen en vrouwen. In hoeverre draagt het bevorderen van de arbeidsparticipatie van vrouwen bij aan een oplossing.
- De heer *Verhagen* dankt mevrouw Graven voor haar presentatie. Wanneer vrouwen 1 uur per week meer gaan werken, zouden de tekorten in de zorg kunnen worden opgelost. Is rekening gehouden met de wegvallende capaciteit in de mantelzorg?
- De heer *Maessen* vraagt in welke domeinen van een geïntegreerde benadering de grootste hefbomen zitten.
- De heer *De Boer* vindt het rapport een mooie analyse. Waarschijnlijk is de cultuur één van de grootste hefbomen. Voor jonge vrouwen is kinderopvang in Nederland nogal eens een probleem. Hoeveel zou het kosten en wat zouden de effecten zijn van verbetering van de opvang in combinatie met onderwijs worden verbeterd naar het Zweedse niveau.
De *voorzitter* verwijst hiervoor graag naar het recente SER-advies over de kindvoorzieningen. Wanneer alle voorstellen uit dit advies zouden worden geïmplementeerd, zou dit zeer behulpzaam zijn.

Mevrouw *Graven* geeft de volgende reactie op de gestelde vragen en gemaakte opmerkingen:

- De maatregelen tot nu toe hebben geen succes gehad, omdat sprake is van een systemisch probleem met communicerende vaten.
- Fiscale stimuli in de kinderopvang hebben onvoldoende effect gehad, omdat er ook sterke opvattingen over kinderopvang leven. Mensen hebben een laag acceptatieniveau om hun kinderen onder te brengen in de kinderopvang: dat zou niet goed zijn voor je kinderen. Ook in de omgeving en media leven die opvattingen. Ook die beeldvorming zal daarom aangepakt moeten worden.
- De kostwinnerstax heeft volgens spreekster evenmin het gewenste effect gehad. Het SCP kan hierover meer vertellen.
- De belangrijkste boodschap van het rapport is dat er veel bbp-potentieel is. McKinsey noemt 114 miljard, maar het CPB zou het exacte bedrag moeten doorrekenen. Wanneer we dit potentieel willen realiseren, moet het systeem in al zijn elementen worden omgevormd. De manier waarop we werk, zorg en onderwijs inrichten zal aangepast moeten worden voor de wijze waarop het systeem functioneert. Daarvoor zullen ongetwijfeld investeringen nodig zijn, zoals de heer Ter Weel al stelde. Op dit moment bedragen de uitgaven van de overheid aan kinderopvang slechts 0,7 procent van het bbp. Er is dus ook ruimte voor extra investeringen om te faciliteren dat mensen meer gaan werken. Nogmaals, het is een revolutie geen evolutie, een keuze voor een eigenlijk nieuwe inrichting van de maatschappij.

- Nederlands scoort op vier indicatoren het laagst van 10 onderzochte Europese landen. Onder andere is het gemiddeld maandinkomen het laagst. Dit wordt met name gedreven door het aantal gewerkte uren en in mindere mate door de beloningsverschillen. Het CBS heeft recent onderzoek naar ongelijke beloning gedaan, waarbij de juiste elementen zijn vergeleken met als resultaat ongeveer 7 procent beloningsverschil. De verschillen in de gemiddeld maandinkomens zijn vele malen groter, veroorzaakt door het aantal uren.
- In het onderzoek is gekeken naar de tekorten in de formele zorg. Ook een deel van de mantelzorg zal moeten worden geformaliseerd, wanneer de arbeidsparticipatie van vrouwen wordt vergroot.
- Er is een geïntegreerde aanpak en er is geen silver bullit ofwel het door de heer Maessen genoemde hefboomeffect. De kracht van de aanpak is om op de drie dimensies van het systeem tegelijk te interveniëren. De interventies zullen ongetwijfeld een verschillende mate van impact hebben, maar de kracht zit in de combinatie van de verschillende interventies.

De *voorzitter* gaat ervan uit dat verdere vragen in het adviestraject zullen worden betrokken.

Panelgesprek met mevrouw Jong (werknemers) en mevrouw Ten Dam (kroonleden) en met de heer De Leeuw (werkgevers) en digitale peiling van de opvattingen:

Mevrouw Jong, mevrouw Ten Dam en de heer De Leeuw nemen plaats achter het sprekersgestoelte voor een gesprek met de voorzitter. De betrokkenheid van de andere raadsleden bij het gesprek krijgt vooral vorm via een digitale peiling met behulp van de zgn. Mentimeter.

De eerste vraag voor de digitale peiling: wat moet er echt aandacht krijgen in het advies?:

Een korte bloemlezing van de reacties: voorlichting aan jongeren, rol decentrale sociale partners, integrale benadering, focus HR-beleid, verschuiving van zorg- en werktaken binnen huishoudens, kinderopvang, organisatieverandering, keuzevrijheid geen overheidsdwang, discriminatie op de arbeidsmarkt en bij sollicitaties, gesprekken met mensen die tot de doelgroep behoren, aanbieden grotere deeltijdbanen, spreken in termen van kansen in plaats van problemen.

Eerste vraag van de *voorzitter* aan de panelleden is welke reactie zij zouden steunen. Wat moet er volgens hen echt aandacht krijgen in het advies?

De heer *De Leeuw* denkt als eerste aan het belang en de noodzaak van een integrale aanpak. Soms wordt de problematiek een veelkoppig monster genoemd. McKinsey stelt dat er geen silver bullit is en pleit voor een integrale aanpak.

Een factor die veel aandacht vergt en nog weinig in de reacties naar voren komt, is het cultuurvraagstuk.

Mevrouw *Jong* vindt voorlichting aan jongeren heel belangrijk, omdat het daarmee begint. Het onderzoek van McKinsey betreft vooral de zorg en het onderwijs. Dit betekent dat met name meisjes op het mbo en hbo in de studiekeuzevoorlichting moet worden voorgehouden welke beroepen uitzicht geven op een volwaardige, grote deeltijdbaan of voltijdbaan, die uiteindelijk ook de weg naar de top kan bieden.

Mevrouw *Ten Dam* noemt vanzelfsprekend de integrale benadering. Verder is het belangrijk om een stevige wetenschappelijke analyse onder het advies te leggen. Op die wijze kunnen bijvoorbeeld ongewenste effecten van geïsoleerde maatregelen worden voorkomen en kunnen ideologische verschillen worden overbrugd.

Ter illustratie van het eerste, stelt spreekster in een ander verband recent een aantal reviewstudies over genderongelijkheid in arbeid te hebben doorgenomen. Er blijken grote boemerangeffecten te kunnen ontstaan door geïsoleerde maatregelen. Wanneer je er één element uitneemt, bijvoorbeeld Bias-trainingen voor sollicitatiecommissies van banen aan de top, en dat niet inbedt in een bredere aanpak dan kunnen onbedoelde en

ongewenste effecten ontstaan. Door de deelname aan de training voelen mensen zich gevrijwaard van discriminatie en beargumenteren zij hun voorkeur voor een mannelijke kandidaat simpelweg sterker.

Een tweede vraag van de *voorzitter* is of er verschillen zullen zijn tussen gender en culturele diversiteit. Werken hier andere mechanismes? En waarop moeten we extra letten?

De heer *De Leeuw* denkt dat er sprake is van dezelfde mechanismes. Zijn ervaringen met activiteiten voor topvrouwen leert hem dat je in discussies niet tegen de verschillen oploopt, maar dat de vraag is waarom het niet mogelijk is een versnelling in de diversiteit te bereiken omdat het een bewezen business case is.

De *voorzitter* vraagt de overige raadsleden hoe zij hierover denken vanuit hun praktijkervaring.

De heer *Maessen* denkt dat er wel degelijk sprake is van verschillende mechanismes. Genderdiversiteit en culturele diversiteit zullen op zichzelf staand goed onderzocht moeten worden. Spreker gaat er namelijk van uit dat de hefbomen sterk zullen verschillen. Het lijkt hem geen goed idee om die twee van meet aan met elkaar te verweven, zoals uit de adviesaanvraag zou kunnen worden gelezen.

De heer *Putters* merkt op dat een belangrijk punt dat uit SCP-onderzoeken blijkt dat de toegang tot netwerken bij de culturele diversiteit een groter probleem is dan bij genderdiversiteit. Het zal in de toekomst nog belangrijker worden mensen te kennen zodat je bij organisaties binnen kunt komen.

Mevrouw *Jong* sluit zich erbij aan dat geen vermenging moet optreden en dat eerst aparte identificatie moet plaatsvinden, al zullen er globaal ook enkele overeenkomende trends zijn. Voorkomen moet worden dat juist vrouwen met een andere culturele achtergrond niet dubbel het slachtoffer worden.

De heer *De Leeuw* sluit zich in dat verband bij mevrouw Ten Dam aan dat in de wetenschappelijke analyse ook nadrukkelijk het tijdsaspect wordt betrokken. Over vrouwen gaat het vooral om de doorstroom naar de top. Maar bij mensen met een andere culturele achtergrond gaat het nog vooral om de instroom, waaronder de discussie rond discriminatie bij stageplaatsen.

Mevrouw *Ghorashi* bevestigt dat er wetenschappelijke patronen zijn die zowel voor genderdiversiteit als culturele diversiteit gelden, maar er zijn ook verschillen. Haar ervaring leert dat wanneer deze twee thema's tegelijk worden opgepakt de één gaat domineren en de andere veel minder aandacht krijgt. Daarom is het belangrijk om met twee aparte paden te starten en aan het einde van het traject naar de verschillen en overeenkomsten te kijken.

Zo laat onderzoek zijn dat er sterke culturele opvattingen bestaan over moederschap en daardoor effect heeft op de arbeidsparticipatie van vrouwen. Bij culturele diverse groepen is het gebrek of tekort aan kwalificaties een belangrijkere factor. Zo zijn er meerdere verschillen die in het adviesproces onderzocht zullen moeten worden. Er zijn ook overeenkomstige vraagstukken, zoals het organisatie- en veranderingsvraagstuk, maar er zijn ook accentverschillen die niet uit het oog moeten worden verloren.

Mevrouw *Jong* onderkent dat een wetenschappelijke basis onder een advies het advies kan versterken en ideologische verschillen kan overbruggen. Anderzijds zijn er al veel rapporten, zoals het rapport van McKinsey en SER-adviezen. Het probleem had eigenlijk

al lang opgelost moeten zijn. Het advies moet niet 'hoog over' gaan, maar moet vooral vol staan met concrete aanpakken.

McKinsey stelt dat het een systemisch probleem is met verschillen tussen structuur- en cultuurvragen. In haar optiek volgt cultuur de structuur. Haar pleidooi is dan ook die invalshoek in het advies te volgen en concrete aanbevelingen met betrekking tot de structuur te doen, waaronder regelgeving waarbij mensen verantwoordelijk moeten worden gehouden voor de uitkomsten.

De heer *De Leeuw* sluit zich erbij aan dat in het advies helder zal moeten worden aangegeven wat van wie wordt verwacht. Ook hij vindt dat het advies praktisch moet zijn en geen 'hoog over'-verhaal, die er al voldoende zijn geweest en nog steeds niet tot het gewenste resultaat hebben geleid.

Mevrouw *Ten Dam* wijst erop dat een wetenschappelijke basis niet hetzelfde is als een 'hoog over'-verhaal. Uiteraard hoeft de SER zelf geen onderzoek uit te voeren. Maar het is verstandig gebruik te maken van onderzoek naar specifieke maatregelen en de gewenste context om ongewenste effecten te voorkomen.

De *voorzitter* begrijpt de opmerking van mevrouw Jong vooral als een oproep om geen werk over te doen dat al verricht is. Zo kan ook gebruik worden gemaakt van het materiaal dat is verzameld bijvoorbeeld bij het advies over de kindvoorzieningen.

Mevrouw *Ten Dam* sluit zich bij een eerdere opmerking van de heer Verhagen aan dat het bevorderen van het aantal werkuren in de zorg vanwege kan leiden tot het verminderen van mantelzorgtaken, hetgeen dan weer tot meer inzet in de zorg zal leiden.

Ze benadrukt voorts dat meer flexibiliteit in de arbeid ook voor met name jonge mannen belangrijk is om tot gendergelijkheid te komen.

De heer *Putters*, die hierna de vergadering zal verlaten, merkt op dat het SCP begin 2018 een rapport heeft gepubliceerd dat 50 procent van met name jonge vrouwen werkzaam in het onderwijs en in de zorg graag meer uren zou willen werken, maar dat er vooral parttimebanen worden aangeboden. Wat zijn daarvan de oorzaken? Heeft het te maken met de zwaarte van werk, het voorkomen van ziekteverzuim, eigen voorkeuren? Hiervan is nog weinig bekend.

De *voorzitter* stelt vast dat het belangrijk is om in het adviestraject theorie en praktijk bij elkaar te brengen.

De heer *Meijer* herinnert zich met twee mannen van BNR over het door de Putters aangehaalde onderzoek over de positie van vrouwen te hebben gesproken. De raad bestaat overwegend uit witte mannen. Hij roept ieder op ook naar de eigen organisaties te kijken en vrouwen en mensen met migratieachtergrond een kans te geven.

De *voorzitter* heeft in haar inleiding al verwezen naar de bijeenkomst culturele diversiteit aan de top op 25 oktober 2017, waarin veel deelnemers hebben uitgesproken om zelf aan oplossingen voor dit vraagstuk te werken. Zoals gezegd, vormde deze bijeenkomst de basis voor de vorming van de Alliantie Culturele Diversiteit in de Top. Inmiddels wordt een website met goede voorbeelden opgezet.

Spreekster herhaalt dat dit onderwerp niet alleen aandacht moet krijgen in een adviestraject, maar dat partijen zich waar mogelijk ook in de praktijk zullen moeten inzetten voor het bevorderen van diversiteit. In die zin sluit spreekster zich bij de opmerking van de heer Meijer aan.

Diens opmerking is ook een mooie opmaat voor een nieuwe digitale vraag.

De tweede en derde vraag voor de digitale peiling: Hoe zou het SER-advies een doorbraak kunnen opleveren voor meer vrouwen in de top en meer culturele diversiteit? En, wat gaat u morgen doen om gender en culturele diversiteit te bevorderen?

Opnieuw een korte bloemlezing van de reacties:

- Op de tweede vraag: pleidooi voor goedkopere kinderopvang, verlaging leerplichtige leeftijd in plaats van kinderopvang, breed bevorderen arbeidsparticipatie, concrete acties en resultaatdoelen per partij, grotere deeltijdbanen in sectoren waarin vrouwen zijn oververtegenwoordigd, gebruik van rolmodellen, rapport McKinsey uitdragen, meer controle op discriminatie op de arbeidsmarkt, gezamenlijk inzet werkgevers en werknemers voor diversiteit, mannen als dragers van verandering, multi levelbenadering en beeldvormingscampagne op belemmerende culturele aspecten.
- Op de derde vraag: zorg voor mijn kinderen, in werving consequent belang van diversiteit benadrukken, oppassen op kleinkind, doorgaan met eigen inspanningen voor diversiteit.

Ook de panelleden reageren op de vraag wat zij morgen gaan doen om gender en culturele diversiteit te bevorderen.

Mevrouw *Ten Dam* geeft aan binnen de UvA geen enkele benoemingsadviescommissie voor hoogleraren meer wordt goedgekeurd, wanneer daarin geen vrouwen zitting hebben.

Inmiddels wordt ook kritisch naar het competentieprofiel gekeken, want hoe meer in hoogleraarsbenoemingen op individuele competitie wordt gekoerst hoe minder vrouwelijke sollicitanten er zijn.

Mevrouw *Jong* bereidt zich morgen voor op het overleg over vrouwen en Klimaattop om in het Klimaatakkoord ook aandacht aan gendergelijkheid te besteden.

De heer *De Leeuw* roept de raadsleden op het manifest te ondertekenen op de site #equality2020 (<https://equality2020.nl/>) om zelf mee te helpen aan het realiseren van een evenwichtige top.

Afronding bespreking

De *voorzitter* eindigt de bespreking met een eigen, hoopvolle ervaring. Zij heeft het voorzitterschap van een Raad van Toezicht van een bepaalde organisatie aanvaardt onder de voorwaarde dat twee vacatures (cyber security en HRM) ingevuld zouden worden door een vrouwelijke kandidaat en een kandidaat met een culturele diverse achtergrond. Een wervingsbureau kon alleen oudere, witte mannen vinden. Daarop heeft spreekster haar eigen netwerk mailtjes gestuurd met de oproep namen door te geven. Dit leidde tot een enorm aantal suggesties en binnenkort starten de gesprekken met twee geschikte dames.

Dit voorbeeld maakt duidelijk dat er veel meer mogelijk is wanneer we ons inspannen voor het bevorderen van diversiteit.

Spreekster dankt de raadsleden en de andere betrokkenen voor hun bijdrage aan het gesprek vandaag. De commissie van voorbereiding gaat werken aan een mooie invulling en het onderwerp komt zeker terug in de raad.

7. Rondvraag en sluiting

Afscheid heer Versteeg:

De *voorzitter* constateert ongeveer gelijktijdig met het werk in de raad te zijn gestart. De heer Versteeg in november 2014, spreekster een maand eerder. In die zin vormt de heer Versteeg voor haar een vertrouwd gezicht in de raad. Als bestuurslid van ICT Nederland heeft de heer Versteeg zich in de discussies steeds sterk gemaakt voor informatica, bijvoorbeeld voor informatica op middelbare scholen en technische vakopleidingen op mbo-niveau. Ongetwijfeld zal de heer Versteeg zich daarvoor sterk blijven maken. Zijn raadslidmaatschap eindigt wel en hij wordt opgevolgd door Ernst-

Jan Stigter. Spreekster hoopt dat dit de heer Versteeg ook ruimte geeft in commissies of andere verbanden als deskundige betrokkenheid te houden. Spreekster dankt de heer Versteeg graag voor zijn deskundige bijdrage aan het werk van de SER.

De heer *Versteeg* heeft aan een aantal gesprekken deelgenomen om de raadsvergaderingen te verlevendigen. Bepaalde tradities moesten echter vooral in stand gehouden worden. Een mooie traditie is dat vertrekkende raadsleden in een afscheidswoord hun eigen stokpaardjes naar voren mogen brengen en wijze raad mogen meegeven en dat de raad vervolgens over gaat tot de orde van de dag en niets doet met de inbreng. Die traditie wil spreker zeker niet breken.

Voor de eerste keer sinds de Tweede Wereldoorlog verdienen 30-jarigen minder dan hun ouders. Dat terwijl 56-plussers nog nooit zo welvarend zijn geweest. Met beide zaken is niet zoveel mis. De oude generatie heeft immers hard gewerkt aan de opbouw van onze welvaartstaat, waaraan nu eenmaal een prijskaartje hangt. Spreker maakt zich echter zorgen over de welvaartstaat met name als het gaat om de toenemende vergrijzing en de stijgende kosten. Het is noodzakelijk het model te veranderen. De reden dat 30-jarigen niet meer verdienen dan hun ouders is dat de kosten van de welvaartstaat als het gaat om pensioen, AOW en ziektekosten bij constructie bij de jonge generatie ligt. De huidige Miljoenennota bevestigt dat in zijn optiek. Zoals mevrouw Van Geest terecht aangeeft, is er sprake van een houdbaarheidstekort op langere termijn. Dat probleem zal moeten worden geadresseerd, niet alleen in deze raad maar ook als samenleving.

Het is maar goed dat de gemiddelde 30-jarige dit niet doorheeft. Anders zouden ze boos en bezorgd zijn. Zoals er een 50-plus fractie in de Tweede Kamer is, zou het misschien goed zijn dat er een 30-min fractie zou zijn.

Los van de verhoging van de AOW- en pensioenleeftijd betekent dat het verder automatiseren en robotiseren van onze samenleving noodzakelijk is. Wanneer we deze welvaartstaat in stand willen houden, dan is de enige optie het significant verhogen van de arbeidsproductiviteit, die zoals eerder gezegd vandaag achter blijft.

Naast maatschappelijke acceptatie van verdere robotisering betekent dat er geïnvesteerd moet worden in high tech industrieën en vooral, het omarmen van nieuwe technologieën. Alle technologieën die de samenleving hebben veranderd, hebben per definitie geleid tot verschuivingen in de arbeidsmarkt: banen verdwijnen, nieuwe banen komen. Nieuwe technologieën hebben onze samenleving veranderd maar hebben nooit geleid tot hogere werkloosheid. De basisangst, ook soms in de raad, dat robots zullen leiden tot hoge werkloosheid is nergens op gebaseerd. Het is angst.

Om dat te bereiken, zullen we technologieën moeten omarmen maar vooral ook moeten investeren in opleidingen. Spreker maakt zich zorgen over het feit dat het curriculum van onze basisscholen en middelbare scholen de afgelopen 50 jaar nauwelijks veranderd is. Stomen we nieuwe generaties echt klaar voor een wereld die digitaal is, waarbij we op een andere manier een andere samenleving hebben waarin technologie een veel grotere rol speelt?

Uiteindelijk gaat het bij de welvaartstaat om arbeidsproductiviteit, die een veelkoppig monster met veel dimensies is. Spreker is erg blij met de opmerking van de heer Ter Weel dat dit echt een thema is dat door deze raad moet worden opgepakt.

Het is hem altijd een eer en genoegen geweest om hier te zijn, om de raadsleden te kennen. Hij blijft graag bij de SER betrokken. De SER is een belangrijke pijler onder de polder in Nederland. Er is veel op dit land aan te merken, maar de SER is toch een heel mooi fenomeen en een mooie traditie, waarop we met zijn allen trots kunnen zijn.

De raadsleden geven met applaus blijk van hun bijval en waardering.

De voorzitter overhandigt de heer Versteeg de traditionele, kleine materiële blijk van waardering. Over de door hem gedane suggesties zal zeker worden nagedacht.

Werklunch:

Na afloop van deze vergadering is er ook deze keer een werklunch. De heer Dagevos van het SCP en tevens hoogleraar Migratie aan de EUR zal een presentatie geven over het recente SCP-rapport *Syriërs in Nederland: een studie over hun eerste jaren in Nederland*.

Rondvraag:

Hiervan wordt geen gebruik gemaakt.

Sluiting:

De voorzitter sluit de vergadering om ca. 12.15 uur.