

C.H. Evenhuis-van Essen
J.C.J. Smalzenbroek

Kinderen en het arbeidspatroon van vrouwen



In de huidige situatie komt het veel voor dat vrouwen moeten kiezen tussen werk en kinderen. Als vrouwen weggaan gaat veel kennis en ervaring voor de arbeidsmarkt verloren. Het traditionele arbeidspatroon is daarom aan herziening toe. Bijvoorbeeld door het door laten lopen van de arbeidsverhouding gedurende vrijwillige afwezigheid.

De tijden veranderen en weinigen realiseren zich voldoende dat wij dicht bij het jaar tweeduizend staan dan bij de woelige jaren zestig en ver van de soms overdreven verwachtingen die men in de jaren zeventig koesterde. De discussienota over de verantwoordelijke samenleving is uitgebreid behandeld en die discussie ligt alweer lang achter ons.

De regering regeert, de politiek reageert, maar een visie op de samenleving van de toekomst, te weten het jaar tweeduizend, ontbreekt ons inziens. Men constateert dat vrouwen ook betaalde arbeid willen verrichten naar aanleg en opleiding, ongeacht de burgerlijke staat; men constateert dat de combinatie van betaalde arbeid en ouderschap – waar ouders/opvoeders beiden verantwoordelijkheid dragen voor de verzorging en begeleiding – moeilijk is, maar bij die constatering blijft het. Theorie en praktijk

kloppen lang niet altijd, zeker niet waar het betreft de verzorging en opvoeding van de volgende generatie.

In de Oostbloklanden moeten alle mensen buitenshuis werken om een eenvoudig gezinsinkomen te verwerven, schrijft Gorbatsjow in zijn boek 'Perestrojka'. In het hoofdstuk over de positie van de vrouw zegt hij: 'Vrouwen in de Sowjet Unie zijn opgenomen in het productieproces, maar men schenkt te weinig aandacht aan haar rechten als moeder en huisvrouw'. De Sowjet-leider pleit niet voor het gezamenlijk ouderschap, waar wij in onze samenleving naar streven, maar geeft aan dat de dubbele belasting voor de vrouw als werkracht én als ouder – net als ook in de praktijk hier voorkomt – in de Oostbloklanden volop bestaat.

In onze dag-/weekbladen verschijnen regelmatig artikelen over zogenaamde 'ontgroening' en 'kinderopvang' en ook een boekje als 'Het kind als keuze', verschenen onder redactie van G.A.B. Frinking en J.H.M. Nelissen, geeft duidelijk

C.H. Evenhuis-van Essen (1921) is lid van de Advies Commissie Vreemdelingenzaken, kroonlid van de Sociale Verzekerings Bank en was lid van de Tweede Kamer 1977-1986 voor het CDA.

Mr. J.C.J. Smalzenbroek (1952) is inspecteur van 's Rijksbelastingen en onder andere lid van de Emancipatie Raad en voorzitter van de CDA-afdeling Amsterdam-Zuid.

aan dat er een probleem bestaat. Het samenvallen van plichten, opleidingen en mogelijkheden op de arbeidsmarkt leidt tegenwoordig tot de zogenaamde uitstelbaby. Wanneer deze het resultaat is van een weloverwogen besluit, valt dit natuurlijk onder de eigen verantwoordelijkheid. Maar wanneer deze situatie ontstaat door omstandigheden van buitenaf deugt er iets niet in de samenleving.

In 1980 tijdens de Conferentie van de Verenigde Naties in Kopenhagen over de positie van de vrouw, stelde de Nederlandse delegatie onder leiding van de toenmalige staatssecretaris Jeltien Kraayeveld-Wouters, een belangrijk punt aan de orde, namelijk de biologische verschillen tussen man en vrouw in verband met het krijgen van kinderen. Voor de vrouw betekent het dat in praktisch alle situaties de kwetsbaarheid op de arbeidsmarkt vaststaat. De gedachte dat ouders gezamenlijk gezinsverantwoordelijkheid hebben en dat het moederschap geen meerwaarde heeft ten opzichte van het vaderschap, blijkt in de praktijk niet te worden gehonoreerd.

De natuur heeft de vrouw immers wél voorbestemd om in geval van ouderschap gedurende negen maanden intern de zorg te dragen voor het nieuwe leven. Wanneer zij de baby zelf wil voeden komt er nog een periode bij. Hoewel het ouderschap natuurlijk een zaak is van de ouders zelf, blijkt dat in de praktijk – en laten wij er van uitgaan onbedoeld – de overheid er wel degelijk invloed op heeft.

Hier wordt bewust het begrip 'ouderschap' gehanteerd, omdat ouders beiden verantwoordelijk zijn voor het opvoeden en begeleiden van kinderen. En het gebruik van het woord 'moederschap' valt in relatie tot het verrichten van betaalde arbeid direct in het nadeel van de vrouw uit. Nog steeds blijft er vaak het vooroordeel bestaan dat de vrouw een relatie zal hebben, zal willen trouwen en een gezin stichten en daarom tenminste een risico is op de arbeidsmarkt. Voor de man daarente-

gen pleit de analoge situatie in zijn voordeel: Door huwelijk en gezin lijkt stabiliteit en verzorging, ook voor de kinderen, gewaarborgd.

Arbeidsleven

Oudere generaties hebben een ander arbeidspatroon dan jongere generaties. De oudere generaties zijn veelal op of rond hun veertiende jaar begonnen met werken. Slechts een kleine groep is omstreeks het twintigste jaar gaan werken. Gehuwde vrouwen werden óf ontslagen óf verlieten na verloop van tijd 'vrijwillig' de betaalde arbeid wegens het krijgen van kinderen. De participatiegraden van mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt zijn daarvoor aanzienlijk gaan verschillen. Dit geldt met name voor de oudere generaties. Daardoor zijn in latere jaren groepen vrouwen ontstaan die gaarne willen herintreden op de arbeidsmarkt. De groep mannen kent een onafgebroken beroepsleven met wellicht korte periodes van werkloosheid en ziektes daarin.

Hun beroepsleven wordt vaak afgebroken door (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid. Een andere groep kiest er voor om vervroegd uit te treden. Of wel omdat zij moe zijn, of wel zij dan plaats kunnen maken voor jongeren. Tenslotte is er een groep ouderen, behorende tot de potentiële beroepsbevolking, die werkloos is en niet of nauwelijks meer aan de slag zal komen. In de huidige situatie werkt van de generatie boven de vijftig jaar slechts een derde deel van de potentiële mannelijke beroepsbevolking. Het gros van het twee derde deel heeft omstreeks vijfendertig jaren gewerkt. Het aantal vrouwen van deze generatie dat betaalde arbeid verricht, bestaat voor een zeer gering gedeelte uit gehuwden, dan wel vroeger gehuwden. De rest zijn ongehuwd gebleven vrouwen.

Het voorafgaande is een korte schets van het traditionele arbeidspatroon. Tegenwoordig begint men op latere leeftijd te werken, daar opleiding en studie langer duren. Wat wel lijkt te blijven is dat mannen

een onafgebroken beroepsleven doorlopen. Vrouwen en mannen, die niet de zorg voor kinderen hebben, hebben in het algemeen een soortgelijk traditioneel arbeidspatroon. Maar als er kinderen komen of zijn, ligt dit voor vrouwen anders. Het traditionele arbeidspatroon is aan herziening toe. Naast vervroegde uittreding en pensioenering is er sprake van een grote uitstoot van goede arbeidskrachten. Een onafgebroken beroepsleven leidt tot verkorting van het arbeidsleven, terwijl voor zorg en verzorging van kinderen gedurende die tijd weinig of geen plaats is. Educatief verlof of langdurig verlof binnen het beroepsleven is niet of nauwelijks mogelijk. Arbeidsorganisaties zijn hier niet op ingesteld. Veelal zijn zij zelfs niet ingesteld op een langdurig zwangerschaps- of bevallingsverlof.

Kinderen

In de huidige situatie komt het zeer regelmatig voor dat vrouwen moeten kiezen tussen werk of kinderen. Arbeidsorganisaties (werknemers en werkgevers) zien de gevolgen van het krijgen van kinderen als

ontlast, zodat de zwarte piet wordt toegespeeld naar de vrouw. Voor privé-beslissingen als de keuze van de woonplaats en de leefwijze bieden de arbeidsorganisaties wel oplossingen (parkeergarages en uitkeringen voor nagelaten betrekkingen).

Ouderschapsverlof, sparen van ATVDagen, kinderopvangvoorzieningen van welke aard ook, langdurig verlof wegens gezinsomstandigheden met behoud van de aanstelling onder bepaalde voorwaarden zijn echter geen gemeengoed. Het is dikwijls mogelijk van voltijd- naar deeltijdarbeid over te gaan, maar veelal zonder optie om later terug te keren naar voltijd. Daarnaast worden promotie- en doorstroommogelijkheden kleiner. Veel vrouwen in de lagere functies kiezen dan ook maar voor uittreden wanneer ze kinderen verwachten. Werkgevers anticiperen op dit gedrag door vrouwen minder opleidingskansen in de arbeidsorganisaties te geven. Vrouwen melden zich minder voor cursussen aan, omdat het carrièreperspectief voor hen, ondanks voldoende kwalificaties, slechter is dan voor mannen.

De huidige situatie bestendigt de slechte inkomenspositie van vrouwen. Dit heeft ook gevolgen voor hun oudedagsvoorziening. Immers, een uittredende vrouw krijgt te maken met de pensioenbreuk. Voor de vrouw met deeltijdwerk ontstaat er meestal een gat in de pensioenvoorziening wegens het toegepaste franchise-systeem.

Werkgevers en werknemers zijn niet ingesteld op langdurig verlof binnen het beroepsleven.

In mindere mate worden eenouder-gezinnen getroffen door het ontbreken van oplossingen in de arbeidsorganisatie. Veel hoofden van eenouder-gezinnen zijn overigens werkloos, arbeidsongeschikt, dan wel bijstandsgerechtigd of aangewezen op nabestaandenpensioen. De vraag is, waarom bedrijfsleven en de overheid zich zo weinig gelegen laten liggen aan vorengenoemde problemen, terwijl de werkgevers in deze mensen hebben geïnvesteerd door kosten te maken voor solli-

'privé-problemen'. Niettemin wordt de werkvloer van de organisatie wel met de gevolgen belast (collega's moeten bijvoorbeeld het werk overnemen). Noch door vervanging, noch door andere adequate oplossingen wordt de organisatie

Arbeidsparticipatie van hoofden en moeders van een- en tweeoudergezinnen met ten minste een kind jonger dan 18 jaar en met ten minste een kind jonger dan 12 jaar (in procenten)¹

	niet werkend met		werkend ² met	
	kind < 18	kind < 12	kind < 18	kind < 12
hoofden van tweeoudergezinnen	10	8	90	92
alleenstaande ouders ³	71	80	29	20
waarvan				
weduwnaars	25	40	75	60
gescheiden vaders	35	53	65	47
weduwen	86	93	14	7
gescheiden moeders	71	79	28	21
ongetrouwde moeders	83	85	17	16
moeders in tweeoudergezinnen	73	76	28	24
moeders in eenoudergezinnen	76	81	24	19

¹ De absolute steekproefaantallen zijn in tabel 4.3 weergegeven.

² Heeft inkomen uit dienstbetrekking of eigen onderneming.

³ Inclusief getrouwde alleenstaande ouders en alleenstaande vaders.

Bron: CBS. WBO'85

citatie, inwerken, interne opleiding (ook voor de lagere functies zijn interne opleidingen geen uitzondering meer), stages en dergelijke. De overheid heeft door middel van onderwijsvoorzieningen langdurig kosten gehad, zodat de totale investering bij voorzichtige berekening ruim honderd-duizend gulden zal zijn geweest. Deze bedragen zullen, naarmate de functie hoger is, aanmerkelijk meer zijn.*

Een kinderopvangvoorziening kost na eigen bijdrage f 5000, -. Dit is ongeveer 5% van de investering. Het probleem is: wie gaat de f 5000, - betalen. Er zijn ook andere mogelijkheden, zoals wij reeds opmerkten.

In ieder geval mag worden aangenomen, dat een weggaan van de arbeidsmarkt zonder afspraak tot terugkomen een dure aangelegenheid is. De vraag is, of we van een verantwoordelijke samenleving kunnen spreken wanneer alleen vrouwen

zulke keuzen moeten maken.

Hebben ouders/opvoeders het recht zelf te bepalen in welke omstandigheden zij hun kinderen opvoeden? Wordt opvoeden en begeleiden van kinderen niet te simpel afgedaan met kinderopvang en de constatering dat zij zich na 12 jaar maar moeten redden. En wordt begeleiding en opvoeding niet te snel afgedaan als bemoeizucht, die bovendien slecht is voor de ontwikkeling? Wie van de ouders/opvoeders slaakt geen zucht van verlichting wanneer hun kind een opleiding met succes heeft afgesloten en de onderlinge

* De kosten - per jaar - per leerling op de basisschool zijn f 4175, -; de gemiddelde kosten in het voortgezet onderwijs en beroepsonderwijs zijn f 5500, -; HBO en WO ongeveer f 7500, - (na verrekening collegegeld). Kosten van werving en inwerkperiode van mensen voor lagere functies bij de PTT zijn f 35000, -. Becijferingen door overheidsdiensten komen ook in de buurt van dergelijke bedragen. Schooltijd ± 13 jaren × ± 5000, - = 65000, - + 35000, - (kosten werkgever) = 100 000, -.

Inkomensbronnen (in procenten)¹ en besteedbaar huishoudensinkomen (in duizendtallen gulden per jaar)²

	loon	winst	ABW	RWW	WW/ WWV	WAO/ AAW	AWW/ pensioen	overig	besteedbaar inkomen
tweeoudergezinnen	82	15	1	3	3	6	1	1	35.3
eenoudergezinnen ³	26	5	46	6	3	5	15	3	21.6
waarvan									
weduwnaars	62	14	0	4	8	7	9	0	30.5
gescheiden vaders	61	13	8	10	5	14	0	2	29.6
weduwen	9	5	2	1	0	6	91	3	24.2
gescheiden moeders	26	4	59	6	3	4	3	4	20.3
ongetrouwde moeders	14	3	66	10	2	3	3	3	18.1

¹ Meer dan één bron is mogelijk.

² De absolute steekproefaantallen zijn in tabel 4.3 weergegeven.

³ Inclusief gehuwde alleenstaande ouders en alleenstaande vaders.

Bron: CBS, WBO'85

verhouding ongeschonden is gebleven? En ben je na een werkdag werkelijk nog in staat ontspannen te reageren op kinderen van welke leeftijd dan ook?

De overzichtscijfers van de OECD 1987 geven aan dat dit, ondanks of dankzij kinderopvang en verschillende schoolsystemen, ook elders in de wereld een probleem is. Het aantal buitenshuis werkende vrouwen, inclusief deeltijdwersters is in België 51%, West-Duitsland 51%, Italië 41%, Nederland 41% en Zweden 78%.

De samenleving zal meer rekening moeten houden met de verschillende periodes in een mensenleven, namelijk met een periode van betaalde arbeid, van onbetaalde arbeid en van ouderschap. De samenleving ziet kinderopvang uitsluitend als opvang voor de kinderen van de buitenshuis werkende moeders. Over vaders wordt niet gesproken. Dit is een misvatting. Ook de meewerkende vrouwen in de gezinsbedrijven, die vaak niet zichtbaar zijn in de statistieken, de duizenden vrijwilligers/sters met gezinsverantwoordelijkheid, vrouwen die een opleiding willen volgen of vervolgen, zouden van kinderop-

vang gebruik moeten kunnen maken.

Een toelage of bijvoorbeeld verhoging van de kinderbijslag voor het eerste kind van 0-4 jaar voor de ouder/opvoeder die de eerste zorgverantwoordelijkheid draagt, kan voor kinderopvang gebruikt worden. De ouders/opvoeders kunnen dan ook zelf bepalen op welke wijze zij invulling willen geven in gezamenlijke verantwoordelijkheid aan de kinderopvang.

Gemeentelijke overheden en het particulier initiatief zullen hier ongetwijfeld op reageren door het creëren van opvang, waarvoor zij natuurlijk een bijdrage vragen. Kinderopvang door bedrijven georganiseerd voor kinderen van 0-4 jaar van werknemers, kunnen weliswaar ook in een behoefte voorzien, maar voorkomen moet worden dat dit alleen geldt voor de moeders in een bedrijf. Deze voorziening in bedrijven dient zowel door de vader als door de moeder te kunnen worden gebruikt.

Verantwoordelijke samenleving

Volgens velen bestaat bovenbeschreven probleem niet, want man en vrouw kunnen onderling uitmaken hoe ze een en an-

der regelen. Dit deel van de verantwoordelijke samenleving zou derhalve behoren tot de privé-sfeer. Deze woordvoerders miskennen dat de vrouw in ieder geval na negen maanden zwangerschap een periode van tenminste vier maanden fysiek nog voor een groot deel in beslag wordt genomen door het kind. Na deze periode is het wat makkelijker om regelingen te treffen. Maar ook dat moet niet onderschat worden, want de vrouw heeft de medewerking van de partner nodig.

Minder vrouwen willen kinderen uit onzekerheid over de gevolgen voor hun werk.

Heeft de overheid in deze een taak om voorwaarden te scheppen – hoe de situatie ook is – om een deel van de eigen verantwoordelijkheid van de partners te verlichten? Indien blijkt, dat minder vrouwen de verantwoordelijkheid voor kinderen willen nemen omdat ze niet zeker zijn of ze wel voldoende zorg kunnen geven aan de kinderen in combinatie met betaalde arbeid, dan lijkt er plaats voor een deel overheidsverantwoordelijkheid. Deze notie hoeft niet alleen te zijn ingegeven door het dalend aantal geboorten, maar ook door de overweging dat het onrechtvaardig is dat vrouwen, door het dragen en verzorgen van kinderen, in een nadeliger positie belanden dan mannen. Ook op de werkgevers rust de plicht om iedere werknemer gelijke mogelijkheden te bieden. Bepalingen, die aan de sekse zijn verbonden, dienen hier niet in de weg te staan.

Arbeidsmarkt

Er zijn zakelijke argumenten om vrouwen zolang mogelijk op de arbeidsmarkt te houden. De arbeidsmarkt is in bepaalde sectoren (zeer) gespannen. Goed opgeleide vrouwen zijn een groep om uit te putten. Volgens middellange termijnverkenningen zullen de spanningen op de arbeidsmarkt tegen het eind van deze eeuw toenemen. Hoe groter de beroepsbevolking, hoe evenwichtiger aan dit probleem het hoofd kan worden geboden. Het gevaar van deze redenering is, dat zij de groep vrouwen als een reserveleger ziet. Anderzijds hebben vrouwen, wanneer ze blijven deelnemen aan de betaalde arbeid meer uitzicht op financiële onafhankelijkheid.

Door eigen inkomen, dan wel door uitzicht op behoud van de functie na enige tijd verlof, blijft financiële onafhankelijkheid gewaarborgd. Velen vergeten ook, dat de vrouw grote financiële risico's loopt door het feit dat bij echtscheiding de alimentatie gelimiteerd wordt en doordat de aanspraak van de vrouw op de pensioenrechten over het aantal jaren dat zij, in overleg met haar man, geen betaalde arbeid verrichtte maar voor het gezin zorgde, nog steeds niet geregeld is.

Maatregelen

Enkele suggesties:

- Sparen van ATV-dagen voor langere op te nemen periodes verlof.
- Doorbreking van het onafgebroken beroepsleven door educatief verlof.
- Verlof wegens gezinsomstandigheden, ouderschapsverlof.
- Kinderopvangvoorzieningen; binnen- en buitenschoolse opvang.
- Verlenging van het arbeidsleven, zodat tussentijds langere pauzes mogelijk zijn.
- Het door laten lopen van de arbeids-overeenkomst gedurende vrijwillige afwezigheid tijdens vorengenoemde mogelijkheden.

Om deze suggesties mogelijk te maken

pleiten wij voor de oprichting van een fonds voor educatief verlof en andere verlopen. Dit fonds wordt gevoed door het verminderen van VUT-rechten. Wij kiezen voor deze mogelijkheid om de volgende redenen:

- 1 veel VUT-gerechtigden hebben nog geen veertig pensioenjaren;
- 2 de spanningen op de arbeidsmarkt nemen toe, zodat het vrijmaken van plaatsen minder noodzakelijk is dan een paar jaar geleden;
- 3 over vijftien à twintig jaar doet deze groep een groot beroep op zorg, de jongere generaties kunnen behulpzaam zijn door opname van verlof ten laste van het fonds;
- 4 het bevorderen van oudere actieven in de samenleving;
- 5 mogelijk maken van deeltijd-VUT;
- 6 evenwichtiger samenstelling van de beroepsbevolking naar leeftijd;
- 7 collectieve lastendruk wijzigt nauwelijks.

VUT-fondsen kunnen op dezelfde wijze als nu gefinancierd worden, hoewel ze dan een andere naam zullen krijgen. Te overwegen valt om te streven naar een gezamenlijk fonds, zodat de arbeidsmobiliteit niet geschaad wordt. Ouderschapsverlof en kinderopvang kan ons inziens worden betaald uit besparingen op de investeringen op werving, selectie en interne opleidingen. Wanneer een werkgever iemand een jaar langer houdt, levert dit reeds een besparing op. Doordat de beroepsbevolking gemiddeld meer ervaring krijgt (betrokkenen blijven immers langer betaalde arbeid doen, dan wel zij komen eerder terug), wordt de produktie iets hoger, hetgeen neerkomt op een stijging van de arbeidsproduktiviteit.

Op de middellange termijn zullen de kosten van het herintreden van vrouwen dalen. De huidige generatie van dertig jaar en ouder blijft herintreedster. Over tien à vijftien jaar moet hun aantal drastisch verminderd zijn. Eveneens op

de middellange termijn zullen minder bijstandsuitkeringen worden uitgekeerd, doordat meer vrouwen hun betaalde arbeid hebben behouden. Naarmate meer mensen een inkomen hebben, zal het aantal tweeverdieners toenemen. Inkomensafhankelijke subsidies, waarbij beider inkomen in de beschouwing wordt betrokken, nemen per saldo af. Een groter aantal kinderen leidt ertoe dat de bevolkingsopbouw redelijk evenwichtig blijft. Dit is van belang voor de zorg voor de periode na het jaar 2000. In deze macrofinanciële benadering moeten de toekomstig VUT-gerechtigden een veer laten ten behoeve van hun eigen toekomst. Daarnaast moet de overheid geld vrijmaken voor voorzieningen. Dit levert werkgelegenheid op. Ruim een derde van de salarissen stroomt als belasting weer terug naar de collectieve middelen.

Wellicht zal er ook nog sprake zijn van een geringer beroep op uitkeringen. Daarnaast dienen werkgevers iets bij te dragen uit hun besparingen op andere kostenposten. De werknemers kunnen een bijdrage leveren vanuit de arbeidsvoorwaardenruimte. Wanneer we uitgaan – macro – van 0.1% van de loonsom, dan komt dat neer op ongeveer 300 miljoen. Wanneer wordt gekozen voor een toelage op de kinderbijslag, kan worden overwogen om de overdracht van de basisaftrek naar de alleenverdiener af te schaffen. Wellicht kan dit het beste generatie-gewijze. Volledige afschaffing levert 4.5 miljard op.

De maatschappelijke ontwikkelingen zullen uitwijzen of de kostwinnersfaciliteiten in hun huidige omvang zullen of moeten blijven bestaan. Volgens een berekening van het ministerie van Sociale Zaken en Emancipatiebeleid is met deze faciliteiten ongeveer 10 miljard gemoeid (bron: Inkomensnotitie 1986, pag. 109 e.v. getypte versie). In een voorstudie van de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid werd een bedrag van 29 miljard berekend. (a. Private leefvormen, publieke

gevolgen W.R.R. 1987, pag. 97 en b) redactie R.M.A. Jansweyer). Aanwending van deze bedragen in de komende jaren betekent een aanzet tot verandering. Aan de macro-benadering kleeft het grote bezwaar dat de ondernemer met een beperkt aantal mensen in dienst deze problemen niet kan oplossen. Daarom dient een collectief fonds niet bij voorbaat uitgesloten te worden.

Ook de oudere mens wordt in deze tijd op een economisch zijspoor gezet. De gedachte dat bij vroeger pensioneren, eerder stoppen met betaalde arbeid via de VUT, meerdere jongeren aan de slag konden, blijkt in de praktijk geen groot succes te zijn. Men had er ongetwijfeld meer van verwacht. Veel ervaring, kennis, discipline wordt op deze wijze vernietigd. In het algemeen is het 'oudere' zijn niet op een bepaalde leeftijd vast te stellen en dus per persoon verschillend. Bij sollicitatie kijkt men bij vijftien jaar al zuinig en boven de vijftig jaar is men bij het Gewestelijk Arbeidsbureau nog nauwelijks bemiddelbaar. Dat men dan 'te duur' is, wordt als vaststaand aangenomen en de mogelijkheid voor nog een bepaalde opleiding wordt zelden meer in overweging genomen. Aan een andere arbeidsverdeling

over de periode dat men betaalde arbeid verricht, aangepast aan leeftijd en gezondheid, bijvoorbeeld door invoering van deeltijd en flexibele werktijden wordt niet gedacht.

Wanneer terecht het CDA waarde hecht aan een verantwoordelijke samenleving, dan zal het ook een politiek moeten voorstaan die mensen de kans geeft hun talenten te ontplooiën en tijd en aandacht te geven aan de naasten, jongeren en ouderen. Ouders mogen hun werkzaamheden binnens- en buitenshuis verdelen naar hun eigen inzicht; zij moeten zich wel realiseren dat hun keuzen consequenties hebben; gevolgen die een gezamenlijke verantwoordelijkheid van hen en de overheid zijn.

De joods-christelijke traditie leert ons dat kinderen geen particulier eigendom zijn, maar onmisbare schakels in Gods verbond met de mensen.

