

# Naar gelijke kansen voor vrouwen

H.A. Pott-Buter en J. Hartog\*

**E**mancipatiedoelstellingen spelen een belangrijke rol in de beleidsontwikkeling. Toch blijft het bevorderen van de arbeidsparticipatie van vrouwen op knelpunten stoten. In dit artikel worden een aantal belangrijke knelpunten in kaart gebracht en worden concrete voorstellen gelanceerd om de positie van vrouwen op de arbeidsmarkt te verbeteren.

## Doelstellingen

In grote lijnen kunnen we drie belangrijke (sociaal-economische) doelstellingen onderscheiden waarbij de positie van vrouwen in het geding is: produktie, zelfontplooiing en kinderopvang.

De produktiedoelstelling kan preciezer worden omschreven als de optimale allocatie van hulpbronnen. Dat vraagt om inzet van arbeid naar ieders wensen en capaciteiten, ten einde de gewenste goederen en diensten efficiënt te produceren. Ongewenste onderbezetting van produktiepotentieel moet daarbij worden voorkomen. Het produktiebepaling moet daarbij ruim worden genomen, ook huishoudproduktie valt eronder.

De doelstelling van zelfontplooiing vindt directe vertaling in de emancipatiedoelstelling. Mannen en vrouwen hebben in gelijke mate recht op ontwikkeling van hun mogelijkheden en talenten en op het vinden van de plaats in de maatschappij die het beste bij hen past. Vastgeroeste patronen die mannen bevoordelen zijn ongewenst.

Zorg voor kinderen wordt hier eveneens als doelstelling genoemd. Niet omdat dit een eenzijdige taak voor vrouwen is, maar omdat de huidige positie van vrouwen bij de verdeling van betaalde en onbetaalde arbeid daar zo nadrukkelijk mee is verbonden. Zolang de kinderen kind zijn, is hun verzorging en opvoeding zowel een individueel als een maatschappelijk belang. Die zorg is belangrijk als investering in de toekomst, zowel voor het geluk van de kinderen als voor een evenwichtige maatschappelijke ontwikkeling.

Deze doelstellingen vinden algemeen ondersteuning<sup>1</sup>. Ook in Nederland zien de beleidmakers duidelijk in dat om een actieve samenleving te creëren de door ons genoemde doelstellingen belangrijk zijn. Bevordering van de arbeidsparticipatie van vrouwen is momenteel voor alle Nederlandse ministeries een speerpunt van beleid. Uiterlijk 1995 moeten alle departementen hun specifieke emancipatiedoelstellingen hebben geformuleerd en aangegeven hoe deze in

elke beleidsontwikkeling meewegen<sup>2</sup>. Toch stuit het realiseren van bovengenoemde doelstellingen op veel problemen. In dit artikel wordt aangegeven welke knelpunten zich voordoen en in welke richting daarvoor concrete oplossingen te vinden zijn.

## Knelpunten

Een van de grootste sociaal-economische problemen in Nederland is dat te veel mensen afhankelijk van een uitkering zijn. Hoewel vaak wordt geroepen dat de participatie te laag is, is het eigenlijke probleem de gesubsidieerde non-participatie. Iedereen dient het recht te hebben niet te participeren, mits hij of zij in zo'n geval geen beroep doet op een uitkering of subsidie. Dat behoort tot de optimale allocatie. Belangrijk is dus dat de participatie van degenen met zo'n uitkering of subsidie toeneemt, om lasten te reduceren, de wig tussen bruto- en netto loonkosten te verkleinen en de versturende werking van belastingen en subsidies te verminderen. Hier is immers sprake van niet-optimale allocatie. Reductie van non-participatie vanuit dit gezichtspunt heeft betrekking op allen die een uitkering ontvangen en die niet participeren omdat de structuur van het belasting- en sociale zekerheidstelsel hen ontmoedigen.

---

\* H.A. Pott-Buter is financieel manager a.i. bij het Tinbergen Instituut en universitair docente bij zowel de leerstoel prijs-theorie (micro-economie) als bij vergelijkende bevolkings- en emancipatie-economie aan de Universiteit van Amsterdam. J. Hartog is hoogleraar prijs-theorie bij dezelfde universiteit. Met dank aan I. van Dijk, W.J.P.M. Fase en M. Hommes voor commentaar en aanvullingen op een eerdere versie van dit artikel.

1. OESO, *Shaping structural change; the role of women*, Parijs, 1991. Een Nederlandse vertaling *Vorm geven aan structurele verandering; de rol van vrouwen* verscheen in 1992 als uitgave van het Ministerie van SZW. Een korte samenvatting verscheen bij Arachne, Vrouwenadviesbureau Overheidsbeleid, Den Haag, november 1993.

2. *Met het oog op 1995, Beleidsprogramma emancipatie*, 1992; zie ook: *Feiten en cijfers*, maart 1993, Arachne, Den Haag.

De meeste volwassenen werken ten minste 50 uur per week (betaald en onbetaald samen). Stimulering van betaalde arbeid gaat dus ten koste van de onbetaalde arbeid. Ervan uitgaande dat degenen die dagonderwijs volgen of die ouder zijn dan 65 jaar niet op de arbeidsmarkt hoeven te participeren en dat volledig arbeidsongeschikten dat niet kunnen<sup>4</sup>, kunnen de volgende groepen tot hogere participatie worden gestimuleerd: werklozen met een WW- of RWW-uitkering, personen zonder betaald werk en zonder uitkering (voor zover gesubsidieerd via belastingen, premies of door koppeling van uitkeringsrechten aan partners), personen met een ABW-uitkering, een AWW-uitkering en personen met kleine deeltijdbanen.

Het arbeidsaanbodgedrag van deze categorieën personen zal variëren van inelastisch arbeidsaanbod tot elastisch. Stimulering van inelastisch arbeidsaanbod kan het beste worden bereikt met instrumenten die tot toename van de vraag leiden. Belangrijk is daarbij verlaging van de loonkosten. Voor de hand ligt verkleining van de marginale 'wig' (zoals in de kabinetsvoorstellen om hieraan f 15 miljard te besteden).

Centraal voor het perspectief van dit artikel zijn de implicaties van de emancipatiedoelstelling. Gelijke kansen op de arbeidsmarkt en een gelijke inbreng bij de taken binnen het huishouden, vereist afbraak van vooringenomenheden en traditionele vanzelfsprekendheden. Belangrijke knelpunten voor de ontplooiing van vrouwen zijn de achtergestelde positie op de arbeidsmarkt en de zwaardere belasting met huishoudelijke en verzorgende taken in vergelijking met mannen. Die achterstelling uit zich in lager loon bij gelijke waarneembare kenmerken, beperking van de werkgelegenheid tot bepaalde sectoren, restricties bij deelname aan trainings- en opleidingsprogramma's en problemen bij de doorstroming naar hogere functies. Ook al is in diverse opzichten verbetering zichtbaar, het is ook duidelijk dat vele punten nog echt knellen.

Vrouwen met verantwoordelijkheid voor de dagelijkse verzorging en opvoeding van (kleine) kinderen participeren nog steeds niet of nauwelijks. Voor vrouwen die na deze periode willen (her)intreden, zijn weinig banen beschikbaar, en de specifieke kennis opgedaan in de huishoudsector leidt zelden tot een hogere beloning in de marktsector. Bij beëindiging van het huwelijk door echtscheiding of (tot op heden in iets mindere mate) overlijden van de partner, blijkt de vrouw veelal te worden gestraft voor haar periode van 'inactiviteit'. Van de gehuwde vrouwen ouder dan 50 jaar participeert de overgrote meerderheid niet op de arbeidsmarkt ook al zijn de kinderen het huis uit. Een beleid dat de positie van vrouwen verbetert is dus onverminderd noodzakelijk.

In onze ogen is het daarbij essentieel dat vrouwen een substantiële binding met de arbeidsmarkt houden, ook in de periode dat er kleine kinderen zijn en dat mannen evenredig in huishoudelijke taken participeren. In die verzorgingsperiode wortelt voor een groot deel de ongelijkheid tussen vrouwen en mannen in de andere levensfasen.

Aan de basis van dit probleem ligt het feit dat het sociaal-economische leven is georganiseerd via een impliciet sociaal contract dat de rolverdeling naar sekse in het gezin en op de arbeidsmarkt grotendeels bepaalt<sup>4</sup>. In Nederland, sterker dan elders in Europa, hadden en hebben vrouwen en mannen verschillende taken in de maatschappij. Mannen zorgen voor het inkomen, (gehuwde) vrouwen voor de kinderen en de gezelligheid thuis en zijn daarbij in principe vrijgesteld van betaald werk. Niet-gehuwde vrouwen mochten/moesten eventueel soortgelijk werk op de arbeidsmarkt verrichten: in de huishouding van anderen, in de verpleging en in het onderwijs. Deze rolverdeling leidde ertoe dat nergens in Europa een zo lage participatiegraad van moeders in loondienst werd gemeten (in 1960 minder dan 1 procent) als in Nederland. Nergens in Europa was de beperkende wetgeving om gehuwde vrouwen te verhinderen tot de arbeidsmarkt toe te treden zo strikt als hier, nergens zat en zit het kostwinnersbeginsel zo diep ingebakken in het belasting- en sociale-zekerheidsstelsel, in de organisatiestructuur en in het denken en handelen van degenen aan de top van de arbeidsorganisaties. Vanaf de tweede helft van de jaren zeventig zijn geleidelijk, onder druk van de EEG-richtlijnen, de directe uitsluitingsregels voor gehuwde vrouwen verdwenen, zoals ontslag bij huwelijk en zwangerschap. Kostwinnersbepalingen, in de jaren tachtig nog aanwezig in veel cao's zijn vrijwel verdwenen; impliciet bepalen ze echter nog het denken en handelen<sup>5</sup>.

Naast niet-kunnen deelnemen op de arbeidsmarkt betekenden kostwinnersregelingen ook het niet-hoeven deelnemen en een zekere mate van bescherming, waarbij niet-participerende gehuwde vrouwen een hogere status hadden dan wel participerende. De afbraak van kostwinnersregelingen in de sociale zekerheid heeft echter tot nu toe wel tot plichten (van alle gezinsleden) geleid, maar niet tot invoering van nieuwe bescherming voor kinderen of tot invoering van individuele (uitkerings)rechten. Een voorbeeld is de 1990-maatregel, die voor meisjes die vanaf 1990 achttien jaar worden, onder het mom van economische zelfstandigheid, de plicht tot arbeid invoert. Echter zonder het daarbij behorende individuele recht op een uitkering. Idem de nieuwe Algemene Bijstandswet: alle volwassenen in een leefvorm worden geacht op de arbeidsmarkt te participeren. Oude rechten verdwijnen, nieuwe gezinsplichten worden geïntroduceerd zonder nieuwe of individuele rechten. Andere voorbeelden zijn de verhaalplicht van bijstand op de ex-partner, de verzelfstandiging van de AOW en de voorstellen voor een Algemene Nabestaanden Wet.

3. Eenvoudigshalve laten we de WAO-discussie en de relatie tussen de mate van iemand volledig arbeidsongeschikt verklaren en de mate van werkloosheid buiten beschouwing.

4. Zie ook OESO, op.cit., 1991.

5. Vergelijk: *Ongelijke behandeling van mannen en vrouwen bij de arbeid in CAO's*, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Dienst Collectieve Arbeidsvoorwaarden, 1984 en *Gemest land voor kostwinners*, idem, 1994.

## Verlichting van knelpunten

Om de genoemde knelpunten te verlichten, zijn verschillende strategieën mogelijk. De relatief lage participatie van Nederlandse gehuwde vrouwen, vooral in uren gemeten, maakt dat structurele en creatieve veranderingen hier sneller kunnen worden ingevoerd dan in andere Europese landen. De grote beschikbaarheid van deeltijdbanen duidt op flexibilisering van de arbeidsmarkt en bezorgt een voorsprong op andere landen die kan worden uitgebreid.

### *Heffingen en uitkeringen naar levensfase*

In een werkelijk geëmancipeerd stelsel zijn alle heffingen, uitkerings- en pensioenrechten volledig geïndividualiseerd. Omdat abrupte invoering grote bezwaren meebrengt, kan dit beter cohortsgewijs of naar levensfase geschieden. Invoering kan bij voorbeeld beginnen voor alle school- en studieverlaters vanaf 1995. Vervolgens kunnen voor deze personen nieuwe regelingen gaan gelden bij vader- of moederschap. Differentieer daarbij uitkeringen en premies naar levensfase en maak ze alleen afhankelijk van eenvoudig te controleren criteria, zoals leeftijd, werkervaring, en aanwezigheid en leeftijd van eventuele kinderen, en dus niet naar leefvorm of inkomen/vermogen van de partner.

Om de kosten van individuele uitkeringsrechten voor schoolverlaters beperkt te houden, kan het recht op uitkering bij werkloosheid worden gekoppeld aan het verrichten van 'maatschappelijk zinvolle arbeid', bij voorbeeld 24-32 uur per week, tegen de huidige bijstandsuitkering van alleenstaanden. Deze arbeid kan als uitbreiding van de Jeugdwerkgarantiewet (dus voor nieuwe werklozen) of via de Regionale Arbeidsbureaus worden verdeeld, bij voorbeeld in banenpools overall waar werk beschikbaar is wat nodig gedaan moet worden, maar waarvoor de arbeidskosten nu te hoog zijn om via de markt te laten verrichten.

Om vooral vanuit het bedrijfsleven de vraag te stimuleren, moeten organisaties die dergelijke 'vacatures' aanmelden daarvan voordelen ondervinden, zoals inzet bij piekurenbelasting, bedrijfstijdverlenging, of lastenverlichting. Aanvullende maatregelen moeten omzetting naar reguliere banen stimuleren en concurrentievervalsing tegengaan.

Voor het inelastische arbeidsaanbod van deze categorie moet stimulering via de vraag beginnen. Voor jonge potentiële ouders zijn daarentegen aanbodmaatregelen nodig. Speciale aandacht voor deze jonge ouders is gewenst, omdat in de verzorgingsfase van kinderen de kern van veel problemen schuilt. Te denken valt aan een regeling die aan vaders en moeders van baby's jonger dan 4 (of 6) maanden, ieder 15 'werkuren' per week uitbetaalt tegen het geldende minimumloon (te financieren bij voorbeeld uit het Algemeen Kinderbijslagfonds, niet door de werkgever) mits ze daarvoor allebei 15 uur op de arbeidsmarkt werkzaam waren en die arbeidstijd ook werkelijk opnemen<sup>6</sup>. Voor ouders van kinderen tussen 4 (of 6) maanden en 2,5 jaar zou men keuzemenu's kunnen invoeren: bij voorbeeld moeder en vader kunnen ieder 10 uur betaald krijgen, en bij het niet opnemen

van die uren voor een 'kinderopvangforfait' in de belasting in aanmerking kunnen komen<sup>7</sup>. Moeders wel het forfait toestaan en vaders niet, en omgekeerd alleen vaderschapsverlof betalen, bevordert wel een andere verdeling van onbetaalde verzorgende taken, maar is in strijd met de individualiseringsgedachte. Immers, bij hoge eigen loonvoet substitutie-elasticiteiten en kleine inkomenselasticiteiten, voorspellen empirische resultaten van neoklassieke modellen dat stimulering van gehuwde vrouwen plaatsvindt door verhoging van de eigen netto marginale loonvoet (bij gelijkblijvende voorkeuren, prijzen van marktgoederen en diensten en gelijkblijvende huishoudproductietechnologie), terwijl kleine veranderingen in het netto 'overig' huishoudinkomen, bij voorbeeld door verandering van kinderbijslag of loon van de man, nauwelijks invloed op het arbeidsaanbodgedrag van (gehuwde) vrouwen met zorgverantwoordelijkheid uitoefenen.

Omdat bij een minimumloonvergoeding veelal het inkomensverlies voor mannen groter is dan voor vrouwen, pleit dit voor een uitkering gekoppeld aan het laatstverdiende loon van de betreffende man of vrouw. Als de financiering van die uitkering geschiedt met een heffing op het inkomen (en de uitkering uit algemene middelen) hoeft dit geen herverdelingsgevolgen te hebben<sup>8</sup>. Het recht op deeltijd gedurende die levensfase en de voorgestelde duur, evenals het recht om terug te keren in de baan, dient wettelijk te worden vastgelegd, misschien om te beginnen alleen voor de eerste twee bevallingen.

In de zakelijke en overige dienstverlening kunnen deze voorstellen betrekkelijk eenvoudig worden gerealiseerd, omdat deeltijdwerk in deze sectoren reeds zeer omvangrijk is. Produktiviteit en flexibiliteit van deeltijdwerkers doen niet onder voor die van voltijdwerkers. Voor leidinggevenden (bij uitstek ongeschikt voor deeltijdwerk genoemd) blijken positieve ervaringen zelfs de boventoon te voeren<sup>9</sup>. Individuele arbeidsorganisaties behouden bij deze tijdelijke deeltijdwerkers een flexibel inzetbare, goed bereikbare werknemer<sup>10</sup>. Het recht op deeltijdarbeid in deze levensfase dient bij voorkeur zodanig te zijn ingericht dat werkgevers een licht financieel voordeel ervaren,

6. De voorgestelde maatregelen kunnen de nu bestaande vervangen. Op dit moment kent het BW onbetaald zorgverlof met terugkeerrecht, maar veel cao's en het Rijk betalen gedeeltelijk het verlof. Alleenstaande ouders met een AAW-uitkering kunnen ter voorkoming van arbeidsongeschiktheid voor de combinatie van werk en huishouding tegen het minimumloon uren inleveren.

7. Een soortgelijke oplossing kan gelden voor ouders van kinderen tussen de 2,5 en 12 jaar met bij voorbeeld ieder 8 uur en tot 18 jaar bij voorbeeld 5 uur.

8. De herverdeling tussen ouders en niet-ouders op korte termijn wordt op lange termijn opgeheven als de 'kinderen' de AOW voor niet-ouders opbrengen.

9. Zie eveneens: W. Praat en J.P. Vosse, Aanbod en benutting van deeltijdwerk, *ESB*, 28 juli 1993, blz. 688-691.

10. Toenemende belangstelling van werkgevers blijkt onder andere uit het onlangs gesloten akkoord in de Stichting van de Arbeid over bevordering van deeltijdarbeid (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, *Kwartaalbericht Arbeidsmarkt*, vierde kwartaal 1993, blz. 17).

omdat zij anders potentiële gebruikers zullen weren. Om te bevorderen dat ouders in de toekomst onbevooroordeeld kunnen kiezen uit combinaties van externe kinderopvang met eigen verzorging thuis, moeten gedurende de verzorgings- en opvoedingsperiode, behalve goede faciliteiten voor deeltijdarbeid, goede kinderopvangfaciliteiten beschikbaar zijn.

#### *Kinderopvangvoorzieningen*

Van oudsher waren er in Nederland bewaarscholen aanwezig om arme kindertjes op te vangen als de ouders niet in staat waren voor hen te zorgen. Aanvankelijk gefinancierd via liefdadigheidsorganisaties en kerkelijke instanties, nam vanaf 1910 de Armenwet dit over, en voor zover nog aanwezig in 1965 de Algemene Bijstandswet<sup>11</sup>. Peuterspeelzalen, vanaf 1975 op de Rijksbegroting, zijn eveneens duidelijk kindgericht en niet bedoeld om moeders in staat te stellen betaalde arbeid te verrichten. Ook de kinderdagverblijven, in 1975 uit de Algemene Bijstandswet gehaald, met een eigen budget van f 5,5 miljoen oplopend tot 25 miljoen in 1980, zijn aanvankelijk duidelijk kindgericht: kinderen in achterstandssituaties krijgen voorrang en bedrijfscrêches krijgen geen subsidie. Vanaf 1990 komt hierin verandering. Door het afschaffen van de kinderaftrek in de belastingen komen de f 130 miljoen zogenaamde Oort-gelden ter beschikking voor kinderopvang van participerende moeders. Met dit geld, dat in 1993 is opgelopen tot f 152 miljoen, samen met de bijdragen van ouders en bedrijven en f 130 miljoen van de zogenaamde Stimuleringsmaatregel, wordt echter voor slechts circa 6 procent van alle kinderen beneden de 4 jaar opvang mogelijk. Dit is onvoldoende. Stimulering blijft noodzakelijk tot de financiering van de verzorgingsperiode goed is geregeld. Daarna kunnen, mits aan minimale kwaliteitseisen is voldaan, vraag en aanbod aan de markt worden overgelaten. Tot die tijd zou de belastingaftrek naast die voor professionele kinderopvang (boven de WVC-norm) ook voor gesubsidieerde gastouderopvang moeten gelden. Bovendien vormt het niet bestaan van goede collectieve regelingen een rem op bedrijfsinitiatieven, omdat nu de organisatie die opvang subsidieert in het nadeel is.

#### *Overgangsregelingen*

Voor vrouwen die na de verzorgingsperiode willen (her)intreden, of meer uren betaald willen werken, zijn op dit moment de mogelijkheden gering. Bij verlies van betaald werk ontvangt de vrouw dikwijls geen enkele uitkering vanwege de partnermiddelen-toetsen. Wel is voor gehuwde vrouwen met kleine deeltijdbanen de beloning per uur relatief hoog. De overdraagbare basisaftrek in de belastingen zorgt ervoor dat beneden de basisaftrek (f 5.925 in 1994) het inkomen belasting- en premievrij is; bovendien mag haar man een zelfde bedrag extra aftrekken van zijn inkomen. Individualisering van de belastingheffing zou deze groep dus sterk benadelen en tevens de systematiek van ons uitkeringstelsel aantasten. Daarom wordt dit voor oudere generaties niet voorgesteld. Bovendien werken veel van deze vrouwen betaald (en onbetaald) in de (gezins)verzorging<sup>12</sup>. Vermindering van dit aanbod, door toenemende parti-

cipatie elders, bezuinigingen en verdere flexibilisering, leiden tot ernstige aantasting van de welvaart van grote delen van de bevolking.

Politici en werkgeversorganisaties lijken zich weinig bewust van de enorme mogelijkheden aan werkgelegenheid (ook via de markt) van deze sector. Zonder nieuwe werkgelegenheid of invoering van zorgverlof kan verdere individualisering niet worden ingevoerd<sup>13</sup>.

#### **Concluderende opmerkingen**

Het grootste knelpunt voor het bereiken van de doelstellingen (allocatie, emancipatie, zorg voor kinderen) ligt in de levensfase van een gezin waarin de kinderen jong zijn. Om de positie van vrouwen te verbeteren is het essentieel een duurzame binding met de arbeidsmarkt te kunnen realiseren. Daarnaast is het essentieel dat ouders in de verzorgingsfase van kinderen onbevooroordeeld combinaties van externe kinderopvang met verzorging thuis kunnen afwegen. Gedurende die fase dienen dus goede faciliteiten voor kinderopvang en deeltijdarbeid beschikbaar te zijn. Het recht op deeltijdarbeid in deze levensfase dient voor werkgevers voordeel op te leveren, omdat zij anders potentiële gebruikers van de regeling zullen weren. Bovendien dienen vaders net zo vaak gebruik van de regelingen te maken als moeders en het liefst meer. Dit komt een gelijkere verdeling van huishoudelijke en verzorgende taken tussen mannen en vrouwen ten goede. Als in de verzorgingsfase (tijdelijk) korter werken gelijkmatiger is verdeeld tussen vrouwen en mannen, zullen ook de carrièremogelijkheden van vrouwen verbeteren. Voor werkgevers is het dan even aantrekkelijk te investeren in de training van vrouwen als in die van mannen.

De Scandinavische landen kennen vele collectieve regelingen voor opvang van kinderen, verlof voor ziekenverzorging enzovoort. Deze hebben echter onvoldoende gewerkt, omdat in de praktijk alleen vrouwen voor de regelingen kiezen. Daarom is het in onze ogen noodzakelijk de regelingen extra aantrekkelijk te maken voor mannen en niet te volstaan met enkel neutrale regelingen. De flexibele oplossing die wij voorstellen past in ons culturele raamwerk met een grote voorkeur voor de eigen zorg van kinderen en andere afhankelijkheden.

**Hettie Pott-Buter**  
**Joop Hartog**

11. Zie voor de vermelde gegevens: K. Tijdens en S. Lieon (red.), *Kinderopvang in Nederland, organisatie en financiering*, Jan van Arkel, Utrecht, 1993.

12. Arachne (*Invloed*, februari 1994) schat dat bijna de helft van de thuiszorgverleners alfa-hulpverleners zijn. In *Trouw*, 30 maart 1994, wordt hun aantal op 45.000 geschat en het aantal gezinsverzorgenden op 110.000. De kosten bedragen 4% van de totale gezondheidszorgsector.

13. Een adviesaanvraag betreffende de sociale-zekerheidsaspecten is in februari 1994 bij de Sociale Verzekeringsraad ingediend.