

Alternatieve Troonrede 2020

Voorgedragen door Nenita La Rose, voorzitter Nederlandse Vrouwen Raad
tijdens Prinsessendag: Zij maakt het verschil, ma 7 september, Nieuwspoor, Den Haag



Geachte leden van de Staten-Generaal,

2020 is een bijzonder jaar. De coronacrisis grijpt sinds maart diep in op het dagelijks leven van ons allemaal. Sindsdien kent iedereen ook de 'cruciale beroepen': werkers in de zorg, de kinderopvang, het onderwijs en de schoonmaakbranche. De mensen – vaak vrouwen – die onze samenleving draaiende houden. We applaudisseren voor hen. Maar hoe waarderen we hun inzet nu echt?

Vrouwen zijn oververtegenwoordigd in de cruciale beroepen. Soms met flexcontracten en zzp-aanstellingen. Vaak met een salaris in de lagere loonschalen. Het extra appèl dat op hen werd en wordt gedaan om meer uren en extra diensten te draaien in de avond, de nacht en het weekend, levert spanning op. Spanning in de werksituatie en in de werk/zorg-balans.

Ook voor mensen die werken in niet-cruciale beroepen is de impact van corona groot. Zij werken zo veel mogelijk thuis. Vrouwen, mannen, hele gezinnen zijn meer uren dan ooit met elkaar in het huis aanwezig. De verdeling van werk en zorg is dan ook in menig huishouden onderwerp van gesprek. Mannen blijken de laatste maanden meer huishoudelijke en zorgtaken op zich nemen, maar vrouwen doen nog steeds het meest.

Met deze Alternatieve Troonrede vragen wij aandacht voor de situatie van vrouwen die werken in de cruciale beroepen én voor de combinatie van werk en zorg. We applaudisseren voor de zorgmedewerkers en we waarderen het dat mannen meer tijd besteden aan kinderen en huishouden, nu ze zo vaak thuis zijn. Maar hoe houden we dat vast? Hoe zetten we dat om in daadwerkelijk beleid? Deze Alternatieve Troonrede 2020 noemt vijf maatregelen om van crisis naar blijvende verandering te komen.

Maatregel 1: creëer randvoorwaarden voor meer-uren-banen

Nederland is een land van parttimers, vooral voor vrouwen. De zorgsector is hier geen uitzondering op. Als vrouwen meer uren werken, levert dat winst op.

Het draagt bij aan het verminderen van de personeelstekorten. En het levert vrouwen in de zorgsector een volwaardigere baan op, met meer carrièreperspectieven en meer inkomsten.

Tachtig procent van vrouwen die in deeltijd werken, wil meer werken. Toch zien we de arbeidstijd van vrouwen niet veel groter worden. Na de geboorte van het eerste kind gaat bijna de helft van de vrouwen minder werken, tegenover nog geen tien procent van de mannen. Het is hoopvol dat 60% van de vaders aangeeft minder te willen werken om meer tijd met de kinderen door te brengen. Helaas neemt slechts 11% van de vaders daadwerkelijk ouderschapsverlof op.

De belemmeringen op korte termijn zijn blijkbaar zwaarwegender dan de voordelen op de langere termijn.

De keuze voor deeltijdwerk blijft daardoor in stand. Het lagere salaris van vrouwen, dure kinderopvang en verminderd carrièreperspectief voor mannen houden elkaar in een ijzeren greep. Dit kan alleen doorbroken worden, als we de ongelijke verdeling van zorg- en werktaken tussen vrouwen en mannen aanpakken.

Maatregel 2: forceer een doorbraak in gelijke verdeling van zorg- en werktaken

Anders dan bij mannen, speelt bij vrouwen de gezinssituatie een belangrijke rol in beslissingen over betaald werk. Wel of geen kinderen. Het aantal kinderen. De leeftijd van de kinderen. Wel of geen mantelzorgtaken voor familieleden.

Economische motieven zijn veelal doorslaggevend. Het gemiddelde bruto uurloon van vrouwen ligt 14% lager dan dat van mannen. Om arbeid en zorg te combineren, kunnen ouders kiezen voor ouderschapsverlof en kinderopvang. Maar ouderschapsverlof wordt vrijwel nooit volledig doorbetaald door de werkgever. En ook de kinderopvang brengt kosten met zich mee. Zorgtaken worden dus vaak opgevangen door diegenen die het minste inkomen inbrengen. En dat zijn vrouwen. Zo wordt de gender-stereotiepe rolverdeling in stand gehouden.

Een succesvolle gelijke verdeling van zorg- en werktaken is niet alleen goed voor het welzijn van moeders en vaders, het is ook goed voor organisaties. Organisaties met oog voor die werk-privébalans bij hun werknemers, presteren beter: zij hebben minder ziekteverzuim, meer omzetgroei en minder verloop.

Om de randvoorwaarden voor meer-uren-banen en de doorbraak in de verdeling van werk en zorg concreet te maken, doen wij de volgende aanbevelingen:

- Stimuleer de mogelijkheden voor vrouwen om hun baan uit te breiden en voor mannen om korter te werken – beide naar vier dagen per week – te beginnen bij die sectoren die kampen met tekorten aan personeel: zorg en onderwijs;
- Dicht de loonkloof tussen vrouwen en mannen: gelijk loon voor gelijkwaardig werk;
- Maak van flexibiliteit en maatwerk een vast onderdeel van het personeelsbeleid;
- Stimuleert opname van betaald geboorteverlof en ouderschapsverlof in het personeelsbeleid;
- Maak van de kinderopvang van kinderen van 0 – 12 jaar een overheidsverantwoordelijkheid en voor alle inkomens betaalbaar.

Maatregel 3: zet maatschappelijke waardering voor cruciale beroepen om in financiële waardering

Beroepen in de zorg kunnen rekenen op brede maatschappelijke waardering. Toch is het salaris van veel zorgberoepen laag ten opzichte van andere sectoren. Dit geldt voor zowel vrouwen als mannen. Maar omdat vrouwen in de zorgsector oververtegenwoordigd zijn – vooral in de onderste salarisschalen – zijn het juist vrouwen die met deze lage honorering te maken hebben. Dit geldt met name voor de werkenden in de wijkzorg, ouderenzorg en GGZ.

Aan de roep om structurele verhoging van de salarissen in de zorg geeft de politiek voornamelijk geen gehoor. Een belangrijk argument hiervoor is dat de zorg al te veel kost. Bij ongewijzigd beleid groeien de zorguitgaven in de periode 2022–2025 met 4,2% volgens het Centraal Planbureau.

In het huidige zorgstelsel worden die groeiende zorguitgaven, dus ook hogere salarissen, betaald uit ofwel bezuinigingen in de zorg ofwel hogere premies. Beide zijn niet wenselijk. Een andere insteek kan zijn de belasting op arbeid te verlagen en de belasting op grondstoffen en vervuiling te verhogen. Dat biedt ruimte om de salarissen in cruciale beroepen – die immers bij uitstek arbeidsintensief zijn – te verhogen.

Om de maatschappelijke waardering te vertalen in financiële erkenning adviseren wij het volgende:

- Verken de mogelijkheden van fundamentele veranderingen in het huidige belastingsysteem, bijvoorbeeld een verschuiving van belasting op arbeid naar een belasting op grondstoffen en vervuiling zoals MVO Nederland voorstelt;
- Ontwikkel maatwerkbeleid voor beloning binnen de zorgsector met speciale aandacht voor de waardering van de onderste salarisgroepen.

Maatregel 4: investeer in duurzaam behoud van personeel

Personeelstekorten in de zorg en in het onderwijs vormen een hardnekkig probleem. Uitbreiding van het aantal gewerkte uren door vrouwen, kan de personeelstekorten deels opheffen. Ook investeren in het behoud van zorgmedewerkers voor langere tijd is nodig. Het initiatief 'extra handen voor de zorg', dat tijdens de coronacrisis is gelanceerd, heeft 22.000 mensen opgeleverd. Daar staat een jaarlijkse uitstroom van zo'n 110.000 medewerkers tegenover.

Dat moet veranderen door het werken in de zorg en in het onderwijs op meerdere terreinen dan alleen financieel aantrekkelijk te maken. Meer zeggenschap, meer geld voor scholing en meer carrièreperspectieven dragen bij aan het binden van personeel.

Wij adviseren dan ook het volgende:

- Betrek mensen die werken in zorg en onderwijs bij het ontwikkelen en uitzetten van beleid;
- Zet in op meer budget voor training en ontwikkeling;
- Stimuleer de binding aan een zorgorganisatie. Zet in op werken in loondienst en dring het aantal flexwerkers terug.

Maatregel 5: stel een vrouwenquotum in voor bestuurslagen in de zorg

In de bestuurskamers van zorginstellingen domineren de mannen. Ook in de acute COVID-periode zagen we relatief weinig vrouwen in besluitvormende posities. Het bedrijfsleven heeft al veel eerder ontdekt wat de toegevoegde waarde is van vrouwen in leidinggevende functies. Vrouwelijk leiderschap heeft unieke kwaliteiten op onder andere het terrein van creativiteit, empathie, onderlinge verbinding en emotionele waarden. Een betere verdeling van mannelijke en vrouwelijke waarden in de zorg komt de resultaten ten goede.

Daarom pleiten wij voor een vrouwenquotum van 50% vrouwen voor alle bestuurslagen in de zorgsector.

Leden van de Staten-Generaal,

Laten we niet alleen applaudiseren, maar vooral investeren. Investeren in goede banen voor vrouwen in de cruciale beroepen. Investeren in een weloverwogen balans tussen werk en zorg voor ons allemaal. Zo benutten we de kracht van vrouwen en bouwen we aan blijvende veranderingen. Wij – als het samenwerkingsverband Vrouwenpodium, met de Nederlandse Vrouwen Raad als koepelorganisatie – zullen de thema's uit deze troonrede blijven agenderen.