



# PRINSESSENDAG 2021



## LESBOEK

Samen naar een inclusieve arbeidsmarkt

*Kleine banen, grote risico's*



# INTRODUCTIE

## Een inclusieve arbeidsmarkt voor praktisch opgeleide vrouwen

**Vrouwen die kleine banen hebben zijn kwetsbaar. Dit geldt zeker voor praktisch opgeleide vrouwen, vaak in flexibele banen, met weinig groei en opleidingsmogelijkheden. En hoewel vrouwen gemiddeld meer gaan werken, blijft de participatie van praktisch opgeleide vrouwen op de arbeidsmarkt achter.**

Het probleem is niet nieuw, maar het is hardnekkig en het wordt urgenter. Hoe kunnen we het patroon van kleine deeltijdbanen bij vrouwen in het fundament van de arbeidsmarkt doorbreken? Wat is nodig vanuit mannen, vrouwen, werkgevers en politiek om een doorbraak te forceren?

In deze module gaan we in op de acties die nodig zijn om een inclusieve arbeidsmarkt te creëren vanuit de overheid, vanuit werkgevers en vanuit huishoudens. Ook kijken we wat de resultaten van deze acties zullen zijn.

**Jij kunt helpen om dit streven waar te maken. Lees verder en kijk wat jij kunt doen!**



# To-Do: wie doet wat?

## Aan de slag voor een inclusieve arbeidsmarkt

Om een inclusieve arbeidsmarkt voor praktisch opgeleide vrouwen te creëren, bestaande uit een doorbroken patroon van kleine deeltijdbanen voor vrouwen, met grotere financiële en maatschappelijke weerbaarheid en een evenwichtige gendermix van betaalde arbeid en onbetaalde zorg, is actie nodig. Daarom volgen hier *drie To-Do Lists*, voor drie verschillende groepen.

### To-Do List voor de overheid

- Stimuleer ruimere arbeidsweken van vrouwen werkzaam op het niveau van uitvoerende banen met name in vitale sectoren als zorg en welzijn
- Start een stevige campagne om de vanzelfsprekendheid van kleine banen van (gehuwde) vrouwen te doorbreken
- Verwerk het uitgangspunt 'extra uren werken, loont' in de herziening van het belastingstelsel
- Breng de regels rondom ouderschapverlof in lijn met de Europese Richtlijn van 2019
- Regel een ouderschapsverlof voor vrouwen én mannen met 100% doorbetaald salaris

### To-Do List voor werkgevers

- Voer een regelmatig open gesprek met vrouwen over het door hen gewenste aantal uren en wat zij nodig hebben om meer te kunnen werken
- Schrap de veronderstelling dat vrouwen altijd in deeltijd willen werken
- Benut de kennis over de voordelen van ruimere banen voor vrouwen zelf en voor de werkgever

### To-Do List voor vrouwen/ mannen

- Overleg over een gedeelde zorg in de verzorging en opvoeding van kinderen
- Besteed extra aandacht aan de (langere termijn) gevolgen van een kleine deeltijdbaan

Kies de To-Do List die voor jou van toepassing is. Doorloop de lijst en vink de taken af wanneer je ze hebt afgerond. Succes!



# Investeringen & opbrengsten

## Een balans van Investeringen en Opbrengsten

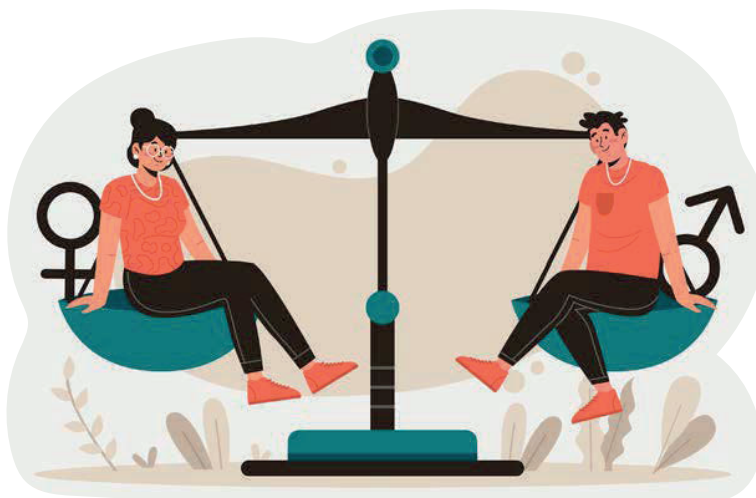
**Heb je jouw To-Do List afgerond? Super! Wanneer elke groep de taken van zijn/haar To-Do List heeft afgevinkt, zal dat resulteren in de volgende opbrengst:**

- ▶ *Een inclusieve samenleving waarin het patroon van kleine deeltijdbanen van vrouwen in het fundament van de arbeidsmarkt is doorbroken; waar werkgevers het potentieel van vrouwen ten volle benutten in kwalitatief goede banen; waarin arbeidstekorten minder worden, waarin meer vrouwen economisch en financieel zelfstandig zijn en meer huishoudens een ruimere maatschappelijke en economische weerbaarheid kennen en waarin rollen en taken van mannen en vrouwen evenwichtiger zijn verdeeld.*

**Om verandering te realiseren is de volgende voorwaarde noodzakelijk:**

- ▶ *Een gevoel van urgentie dat daadwerkelijke verandering van de gangbare patronen van kleine banen van vrouwen in het fundament van de arbeidsmarkt noodzakelijk is. De (politieke) wil om die veranderingsprocessen te realiseren.*

Op de volgende pagina volgt een balans van de Investeringen en Opbrengsten ▶



# Balans

INVESTERINGEN	OPBRENGSTEN
<i>Niveau overheid</i>	
Regels ouderschapsverlof in lijn brengen met de Europese Richtlijn van 2019 betreffende een betere verdeling werk en privéleven van beide ouders	Vermindering arbeidstekorten in -met name - de vitale sectoren van de samenleving: zorg en onderwijs
100% doorbetaling van loon bij opname ouderschapsverlof	Een hoger welvaartsniveau voor de samenleving als geheel
Herzieningen in belastingstelsel aanbrengen zodat meer uren werken financieel lonend is	Een grotere maatschappelijke en economische weerbaarheid van meer huishouden; daardoor een vermindering van beroep op collectieve voorzieningen
Organiseren van campagnes voor werkgevers, vrouwen en mannen gericht op doorbreken van de vanzelfsprekendheid van kleine banen van vrouwen en onderstrepen van het belang van inzet van human capital van alle vrouwen en mannen.	
<i>Niveau werkgevers/werkplaats</i>	
Inzicht vergroten dat (te) kleine banen van vrouwen in het fundament van de arbeidsmarkt leiden tot verlies aan kwaliteit, arbeidsvreugde, motivatie en daarmee onderstrepen dat de huidige praktijk van kleine banen inefficiënt is	Meer tevredenheid, motivatie, plezier in het werk bij vrouwen in het fundament van de arbeidsmarkt
Actieve doorbreking van vanzelfsprekende patronen door aandacht in beleid, ingaan tegen weerstanden en een houding van <i>frapper toujours</i>	Hogere productiviteit, minder verzuim en minder verloop van de betreffende groep vrouwen
In arbeidsvoorwaarden tegemoet komen aan levensloop-afhankelijke wensen van vrouwen	Verlaging van de kosten van werving, selectie en inwerken
Inzicht in de wensen van veel vrouwen tot flexibiliteit in arbeidsuren en in hun wens om de zorg voor kinderen niet volledig aan anderen uit te besteden	De cliënten van de organisaties (bijvoorbeeld schoolkinderen; ouderen, gehandicapten) ervaren een stabiel patroon van inzet en aanwezigheid van onderwijzeressen, verzorgenden
<i>Niveau huishoudens</i>	
Veranderingen aanbrengen tussen partners in de verdeling van arbeid en zorg	Meer plezier in het werk; meer motivatie; meer inkomsten; betere pensioenvooruitzichten
Vermindering arbeidsuren van (mannelijke) partner	Ervaring van meer kwaliteit in je werk
Doorbreking van vanzelfsprekendheden. Dit kan - in het begin - leiden tot enige afkeuring van anderen zoals (groot)ouders, familieleden, vrienden en burens	Meer mogelijkheden tot groeien in de baan en realiseren van een loopbaan
Mogelijke verhoging van kosten kinderopvang	Ruimere betrokkenheid van de vader bij opvoeding en verzorging van kinderen

# Hoe & wat

## Toelichting bij Investeringen & Opbrengsten

**Om er zeker van te zijn dat je de taken van je To-Do List goed hebt afgerond en dat je daarmee de Opbrengsten kunt bereiken, volgt hier een aanvullende toelichting op de balans:**

### *Niveau overheid*

- Overheid: toon je bezorgd over de hardnekkige arbeidstekorten, met name op het niveau van uitvoerende banen in vitale sectoren als zorg en onderwijs. Van oudsher sectoren waarin veel vrouwen werken.
- Neem in overweging dat die tekorten voor een deel zijn terug te voeren op de vaak beperkte duur van arbeidsweken van vrouwen werkzaam op het uitvoerend niveau in die sectoren.
- Realiseer je dat ruimere arbeidsweken, ook voor vrouwen in het fundament van de arbeidsmarkt gunstige maatschappelijke effecten hebben: grotere financiële en maatschappelijke weerbaarheid op het niveau van huishoudens; ruimere perspectieven op een goed pensioen; een hoger welvaartsniveau binnen de gehele economie/samenleving; betere benutting van human capital van vrouwen; gelijkwaardiger verdeling van betaalde arbeid en onbetaalde zorg tussen vrouwen en mannen.
- Probeer daarom in actieve zin, door middel van campagnes, statements, oproepen, de vanzelfsprekendheid van kleine banen van (gehuwde) vrouwen in die sectoren te doorbreken.
- Laat bij herzieningen van het belastingstelsel een belangrijk uitgangspunt zijn dat regels/bepalingen/voorzieningen die uitbreiding van arbeidswerken onaantrekkelijk maken verdwijnen. Gedacht kan worden aan overheveling van heffingskortingen binnen huishoudens; zorg- huur- en andere toeslagen die inkomensafhankelijk zijn. Zorg dat extra uren werk daadwerkelijk zullen lonen.
- Breng de regels rond ouderschapsverlof in lijn met de Europese richtlijn van 2019, die zoekt naar een beter evenwicht tussen werk en privéleven van beide ouders en die het betaald werkzaam zijn van vrouwen wil bevorderen. Regel bij opname van het wettelijke ouderschapsverlof een doorbetaling van loon van 100%. Dit om het ook voor de mensen met lagere inkomens aantrekkelijk te maken om ouderschapsverlof daadwerkelijk op te nemen. Niet alleen vrouwen, maar ook mannen.



# Hoe & wat

## *Niveau werkgevers/werkplaats*

- Werkgevers/leidinggevenden - met name in de sectoren zorg en onderwijs, waar veel vrouwen werkzaam zijn - gaan er vaak als vanzelfsprekend van uit dat vrouwen in deeltijdbanen willen werken. Doorbreek deze vanzelfsprekendheid en overleg met de vrouwen hoeveel uur per week zij willen werken. Mocht men voor een kleinere deeltijd baan kiezen, koppel deze beslissing dan aan een bepaalde termijn (een jaar bijvoorbeeld), met de bedoeling om dan opnieuw te bepalen hoe ruim de werkweek zal zijn.
- Wanneer er ruimere banen voorhanden zijn, bijvoorbeeld van 32 uur, bied dan eerst die versie van 32 uur aan, alvorens te besluiten om twee banen van 16 uur te creëren.
- Realiseer je dat veel vrouwen wel meer uren zouden willen werken, wanneer ze een zekere flexibiliteit in werktijden behouden en een deel van de zorg thuis op zich kunnen (blijven) nemen. Bespreek met de vrouwen hoe dit het beste zou kunnen worden georganiseerd.
- Wijs vrouwen, ook de vrouwen die in de lagere uitvoerende beroepen werkzaam zijn, op het voordeel van ruimere banen: een hoger inkomen; een beter pensioen; meer scholings- en ontwikkelingsmogelijkheden; betere loopbaanmogelijkheden.
- Ruimere banen leveren in de regel meer kwaliteit en een beter gebruik van het human capital van vrouwen. Dit leidt op zijn beurt weer tot minder verloop, minder uitstroom en minder ziekteverzuim. Neem niet als vanzelfsprekend aan dat een hoog verloop van vrouwen in het fundament van de arbeidsmarkt nu eenmaal onvermijdelijk is.

## *Niveau huishoudens (mannen/vrouwen)*

- Bedenk bij de keuze voor een beperkte duur van de werkweek wat hiervan de implicaties zijn: minder loon; minder kans op verdere ontwikkelingsmogelijkheden; minder loopbaanperspectief.
- Veel vrouwen minderen hun aantal werkuren na en naar aanleiding van de geboorte van hun eerste kind. Zorg dat die beslissing niet als vanzelfsprekend wordt genomen, maar denk na over mogelijke gevolgen: achteruitgang salaris; wellicht gevolgen voor de kwaliteit van je werk; minder loopbaanperspectief; gevolgen voor pensioen later. Realiseer je dat huwelijken kunnen eindigen in echtscheiding en dat partners werkloos kunnen worden. Jouw inkomen wordt dan een belangrijke factor.
- Betrek partner bij verzorging en opvoeding van kinderen. Ga er niet als vanzelfsprekend van uit dat je als moeder je kind beter kunt verzorgen dan de vader. Neem niet als vanzelfsprekend aan dat je partner “nu eenmaal niet in deeltijd kan werken”. Vaak is er meer mogelijk, wanneer wensen op de werkvloer duidelijk worden geuit.





# PRINSESSENDAG 2021

Deze lesmethode wordt mogelijk gemaakt door:

© **Vrouwenpodium**

Vrouwenpodium: een breed samenwerkingsverband  
van FNV en vrouwenorganisaties

(Netwerk Vrouwen FNV, FNV Vrouw, Vrouwen van Nu, Molukse Vrouwen Raad, St. IWEE en  
de Nederlandse Vrouwen Raad) en is tevens een onderdeel van de Alliantie Samen werkt het!



**ALLIANTIE  
SAMEN  
WERKT  
HET.**





# PRINSESSENDAG 2021

Vormgeving door: *Naomi Jager - Design & Communication*

Illustraties door: *pikisuperstar & pch.vector / 'Freepik'*



# PRINSESSENDAG 2021

*Kleine banen, grote risico's*

