

Aan de woordvoerders Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Amsterdam, 22 november 2022

Betreft: Begroting Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Geachte leden van de Tweede Kamer,

Ten behoeve van het plenair debat Begroting Sociale Zaken en Werkgelegenheid 29 november a.s., vraagt Atria, kennisinstituut voor emancipatie en vrouwengeschiedenis uw aandacht voor onderstaande analyse en aanbevelingen.

In de aanpak van de personeelstekorten stelt het kabinet het verminderen van deeltijdwerk (door met name vrouwen) centraal. De deeltijdcultuur in Nederland wordt als belangrijke oorzaak en oplossingsrichting genoemd. Zo wil het kabinet 'onderbenutte deeltijders' verleiden om meer te gaan werken. In de praktijk gaat dit met name om vrouwen: 65 procent van de werkende vrouwen werkt in deeltijd, tegenover 30 procent van de werkende mannen¹ en 68 procent van alle deeltijdbanen worden uitgevoerd door vrouwen.²

Echter, in het tegengaan van het huidige arbeidsmarkttekort, zal het inzetten op het meer voltijd werken, bijvoorbeeld door een voltijdsbonus, niet zinvol zijn. Dit komt, omdat de achterliggende oorzaken van de inrichting van de Nederlandse arbeidsmarkt hiermee niet worden opgelost: de oneerlijke verdeling van (onbetaalde) zorgtaken.

Ook zien wij de grote druk door personeelstekorten op sectoren als zorg en onderwijs. De tekorten in deze sectoren zijn *structureel*. Er zal op de lange termijn veel vraag naar werk zijn terwijl er door vergrijzing minder aanbod is. In andere sectoren zijn tekorten *tijdelijk*, ze hebben te maken met een tijdelijk hogere vraag. Juist in de sectoren met structurele tekorten is gender een belangrijke factor. Zo is vier op de vijf werknemers in de zorg en in het onderwijs vrouw.³

Wij doen u daarom de volgende aanbevelingen, gebaseerd op een gendersensitieve analyse van de arbeidsmarkt:

1. Stimuleer grote deeltijdbanen voor zowel mannen als vrouwen, zodat vrouwen meer kunnen werken

Vrouwen werken vaak in deeltijd, omdat zij een veel groter aandeel uitvoeren van alle onbetaalde (zorg)arbeid, in huis en als mantelzorger.⁴ Recent onderzoek⁵ stelt dat 8 op de 10 vrouwen meer wil werken dan ze nu doet, onder bepaalde voorwaarden. Deze voorwaarden hebben te maken met de ontzorging van het huishouden en zorgtaken. Voorwaarden die genoemd worden zijn een goede en

¹ IBO De(el)tijd zal het leren (2020) <https://open.overheid.nl/repository/ronl-d5c68f1e-3010-4604-8aa2-08dd28fbca76/1/pdf/TK%2054569%20Bijlage%20IBO%20Deeltijd%20%28definitief%29.pdf>

² CBS Statline <https://opendata.cbs.nl/statline/#/CBS/nl/dataset/82647NED/table?fromstatweb>

³ IBO de(el)tijd zal het leren 2020 <https://open.overheid.nl/repository/ronl-d5c68f1e-3010-4604-8aa2-08dd28fbca76/1/pdf/TK%2054569%20Bijlage%20IBO%20Deeltijd%20%28definitief%29.pdf>

⁴ <https://digitaal.scp.nl/emancipatiemonitor2020/willen-vrouwen-meer-werken-en-mannen-minder/>

⁵ Interdepartementaal Beleidsonderzoek Deeltijdwerk <https://open.overheid.nl/repository/ronl-d5c68f1e-3010-4604-8aa2-08dd28fbca76/1/pdf/TK%2054569%20Bijlage%20IBO%20Deeltijd%20%28definitief%29.pdf>

betaalbare kinderopvang, betere inpassing van werktijden in het privéleven en het niet hoeven verlenen van mantelzorg.

Uit onderzoek van Atria blijkt dat het werk van de (mannelijke) partner door vrouwen als het grootste obstakel wordt gezien voor een gelijke taakverdeling. Om vrouwen te stimuleren om meer uren te gaan werken, moeten mannen gemotiveerd worden om meer huishoudelijke en zorgtaken op zich te nemen. Het moet over de gehele linie gebruikelijker worden om een grote deeltijd baan te combineren met zorgtaken. Bijvoorbeeld door werkgeversregelingen die prikkels voor mannen bevatten om de zorg thuis eerlijk te gaan verdelen. Als 32 uur werken voor zowel mannen als vrouwen voor een werk/privébalans genormaliseerd wordt, kan de partner een deel van de uren in het huishouden overnemen. Zo kunnen mannen in heteroseksuele relaties ruimte maken voor vrouwen, om meer uren te gaan werken in de sectoren onderwijs en zorg. **Wij roepen het kabinet op, grote deeltijd banen in alle sectoren te stimuleren, zodat mannen en vrouwen tot een gelijkere verdeling van werk en zorg kunnen komen en vrouwen de gelegenheid krijgen om meer uren te gaan werken.**

Daarnaast wordt in de begroting van het Ministerie van SZW een 'maatschappelijke dialoog' aangekondigd over de keuzes die mensen maken rond werk en gezin, en de vraag of en in hoeverre zij daarbij gesteund worden thuis, op het werk en door het overheidsbeleid. SZW geeft hierbij aan dat "Het hierbij van belang [is] dat arbeid en zorg goed te combineren zijn." **We roepen het kabinet op in deze dialoog oog te hebben voor de behoefte van veel mensen (mannen, vrouwen en anderen) om in grote deeltijd banen te werken en werkgevers te stimuleren om hen hiertoe in staat te stellen.**⁶

2. Maak ouderschapsverlof toegankelijk voor iedereen door het 100% te vergoeden

Een andere voorwaarde voor het combineren van werk en zorg is dat ouderschapsverlof en aanvullend geboorteverlof goed geregeld is. Ouderschapsverlof voor partners is uitgebreid naar 5 weken, maar partners krijgen hierbij maar 70% van het loon uitbetaald. Juist voor lagere inkomensgroepen is het hierdoor vaker financieel niet haalbaar ouderschapsverlof op te nemen.⁷ **Wij roepen het kabinet dan ook op ouderschapsverlof met 100% te vergoeden.**

3. Zet in op een hogere maatschappelijke en financiële status van zorg

Het bestrijden van gendernormen over typisch 'vrouwelijke' en typisch 'mannelijke' beroepen leidt tot nieuwe aanwas in deze sectoren. Zo kunnen campagnes die zich richten op 'meer mannen in de zorg' helpen bij het tegengaan van personeelstekorten en genderstereotypen. Daarnaast is het belangrijk dat beroepen waarin veel vrouwen werken (met name de zorg) financieel meer gewaardeerd worden. Zoals we in de coronapandemie hebben gezien is zorg essentieel voor het draaiende houden van de maatschappij. Dit is niet zichtbaar in de werkomstandigheden en financiële beloning. Bovendien is het van belang dat ook onbetaalde zorg meer wordt gewaardeerd. Ook dit kan mannelijke partners stimuleren meer zorgtaken op zich te nemen.

Wij roepen het kabinet daarom op om in te zetten op het verhogen van de maatschappelijke status van de waarden van zorg en zorgzaamheid, voor mannen en vrouwen.

⁶ <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2021/42/steeds-minder-werkenden-willen-langere-arbeidsduur>

⁷ Regioplan (2022) Eindevaluatie WIEG <https://open.overheid.nl/repository/ronl-0692237f7cac997ca0d9fed7bb8e28b55b97c904/1/pdf/bijlage-eindrapport-evaluatie-wieg-regioplan.pdf>


Atria is graag bereid om met u over het bovenstaande van gedachten te wisselen, of u van nadere informatie te voorzien.

Hoogachtend,

Anna Okello

Manager Onderzoek & Beleidsadvies

Atria kennisinstituut voor emancipatie en vrouwengeschiedenis



Voor vragen of opmerkingen, kunt u contact opnemen met:

Franca Hehenkamp

Onderzoeker en beleidsadviseur

E: f.hehenkamp@atria.nl