

WERK-ZORGVERDELING IN NEDERLAND: STAND VAN ZAKEN 2021

Ditwerktwel.nl is een samenwerkingsverband van *Bureau Clara Wichmann*, de *Nederlandse Vrouwen Raad*, *Movisie*, *WO=MEN Dutch Gender Platform* en *WOMEN Inc.*, en streeft naar een maatschappij waarin vrouwen en mannen daadwerkelijk gelijke kansen hebben om betaalde arbeid en onbetaalde zorg te combineren. Daarbij richten wij ons voornamelijk op vrouwen in een financieel kwetsbare positie. Kenniscentrum seksualiteit *Rutgers* zet zich al jaren in om mannen beter te betrekken bij de zorg voor kinderen. *Stichting Voor Werkende Ouders* zet zich als oudervertegenwoordiger in om de juiste voorwaarden te creëren om werk, gezin en zorg te combineren.

In dit document maken we de balans op rond de werk-zorgverdeling in Nederland. We kijken naar de voortgang, we verzamelen de laatste cijfers en geven aanbevelingen voor de komende vier jaar.

De werk-zorgverdeling in Nederland wordt gelijkwaardiger, maar het gaat met kleine stapjes. Zes op de tien ouders zou de zorg voor kind(eren) graag gelijk verdelen, maar slechts één op de zes lukt dit in de praktijk. Van de ouders die een gelijke verdeling van werk en zorg voorstaan, heeft dus maar één op de vier dat ook verwezenlijkt. Vrouwen draaien nog steeds voor het grootste gedeelte op voor de zorg voor kinderen en voor mantelzorg. Met als gevolg dat de financiële onafhankelijkheid van vrouwen nog steeds erg laag is vergeleken bij die van mannen.

Na een prachtige uitbreiding van het partnersverlof is het nu tijd voor de volgende noodzakelijke aanpassingen in het beleid om ervoor te zorgen dat mannen en vrouwen beiden gelijke kansen krijgen om te zorgen en te werken:

- Het gelijktrekken van verlof, zowel in aantal weken als in betaling voor moeders en voor partners
- Kinderopvang die goed, (zo goed als) gratis is, zonder gedoe en voor alle kinderen
- Uitgebreidere financiële waardering van mantelzorg en betere bekendheid van bestaande mantelzorg regelingen



Coronacrisis bestendigt traditionele rolpatronen en ongelijke werk-zorgverdeling

In Nederland zagen we dat door het sluiten van scholen en kinderopvang en het verplicht thuiswerken traditionele rolpatronen in de hand werden gewerkt. Het waren met name vrouwen die de zorg opvingen. Alleenstaande ouders (meestal moeders), werden onevenredig geraakt. Hoewel in het eerste half jaar van het uitbreken van de coronacrisis een groter percentage van de vaders meer zorgtaken op zich nam, is dit effect maar tijdelijk geweest, aldus [onderzoek van de Universiteit van Utrecht, de Universiteit van Amsterdam en de Radboud Universiteit](#). De lichte toename van zorgende vaders aan het begin van de coronacrisis viel te verklaren door de oververtegenwoordiging van vrouwen in de cruciale beroepen. Echter, hoewel vaders



thuis wel meer voor de kinderen zijn gaan zorgen, doen vrouwen dat nóg veel meer. Daarnaast heeft de lockdown, nu een jaar verder, ook negatieve effecten. De huidige economische onzekerheid leidt ertoe dat in gezinnen waar mannen meer verdienen dan vrouwen, hun werk voorgaat. Met andere woorden: opvattingen over de werk-zorgverdeling zijn het afgelopen jaar traditioneler geworden.

Werk-zorgverdeling wordt gelijkwaardiger, maar het gaat heel langzaam

In Nederland besteden vrouwen nog altijd veel meer tijd aan zorgtaken vergeleken met mannen. De laatste [Emancipatiemonitor 2020](#) laat zien dat de werk-zorgverdeling onder ouders iets gelijkwaardiger is geworden. Zes op de tien ouders met een kind jonger dan 18 jaar zouden de zorg voor hun kind(eren) het liefst gelijk verdelen. De meesten vinden dat dat ook zou moeten gelden voor het betaalde werk. Slechts 16% vindt het beter als de man meer uur betaald werkt en de vrouw meer zorgt. Maar slechts een op de zes ouders met minderjarige kinderen heeft, naar eigen zeggen, uiteindelijk werk en zorg gelijk verdeeld. Van de ouders die een gelijke verdeling van werk en zorg voorstaan, heeft dus maar een op de vier dat ook verwezenlijkt. De ontwikkelingen gaan langzaam, op dit tempo duurt het nog heel lang voor daadwerkelijke gendergelijkheid bereikt wordt.



Bereidheid tot mantelzorg veel hoger onder vrouwen

Ook is er nog geen vooruitgang te zien in gendergelijkheid als het gaat om mantelzorg. Van de vrouwen is 75% bereid om zorg te verlenen aan een zieke naaste, dat is nog vaker dan 2 jaar geleden (toen was dat 62%). Daarentegen is de bereidheid van mannen lager en minder sterk gestegen, van 53% naar 55%. Vrouwen zijn nog altijd vaker mantelzorgers en geven vaker langdurige informele zorg dan mannen. Er is een toename van mantelzorgers die overbelast zijn en/of met psychische problemen kampen. Zo'n 440.000 mantelzorgers (10% van het totale aantal van 4,4 miljoen mantelzorgers) voelt zich overbelast. Van mensen die lang en intensief helpen, is een grotere groep ernstig belast (25%). Dat zijn ongeveer 190.000 mensen in Nederland. Mantelzorgers ontvangen nagenoeg geen enkele financiële compensatie voor de kosten die met name intensieve mantelzorg met zich meebrengt en het verlies van inkomen en pensioen doordat zij minder of niet meer kunnen werken als gevolg van de zorgtaken. 3 op de 10 mantelzorgers

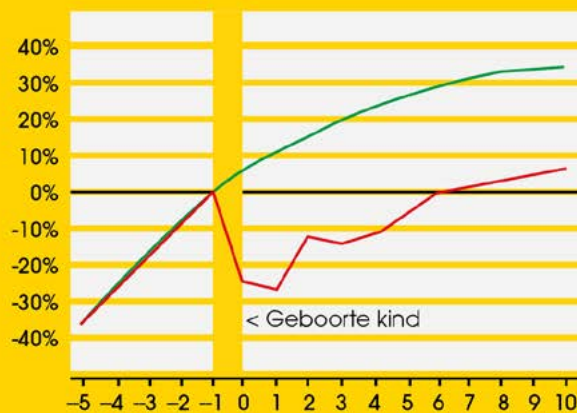
gaven aan geen idee te hebben wat 'respijtzorg' (waarbij zorg tijdelijk door een professional of vrijwilliger wordt overgenomen) waar zij recht op hebben, inhoudt.

Financiële onafhankelijkheid nog steeds laag vergeleken met mannen

Het inkomen van vrouwen daalt aanzienlijk in de eerste twee jaar na de geboorte van haar eerste kind met 46% blijkt uit [onderzoek van het CPB](#). Dit komt omdat vrouwen dan vaak minder uren (betaald) gaan werken, mannen doen dit doorgaans niet. Zo'n 28 procent van de vrouwen gaat na de geboorte van het eerste kind minder werken en 10 procent stopt helemaal met werken. Bij mannen is het slechts 8 procent dat minder gaat werken of stopt met werken. Tot acht jaar na de geboorte van haar eerste kind verdient de vrouw nog steeds bijna 40 procent minder dan een man omdat zij nog steeds parttime werkt. De gemiddelde arbeidsduur van vrouwen bedroeg in 2009 27 uur per week, in 2019 was dat opgelopen tot 28,5 uur. We zien dat de jongste generatie vrouwen hun werkweek minder hebben teruggeschroefd dan oudere generaties. De consequentie van het deeltijdwerken is dat ongeveer de helft van de vrouwen in 2019 financieel afhankelijk was van de overheid of van haar partner, en niet kunnen rondkomen van een eigen inkomen.

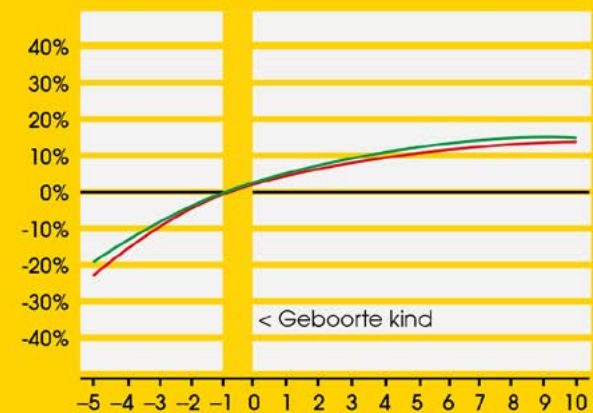
Kinderen beïnvloeden het loon van de vrouw...

— Vrouwen zonder kinderen
— Vrouwen met kinderen



...maar niet het loon van de man

— Mannen zonder kinderen
— Mannen met kinderen



BRON: DE CORRESPONDENT 2019

Vrouwen geven aan meer te willen werken, mannen willen meer zorgen

Uit onderzoek van het Sociaal Cultureel Planbureau blijkt dat vrouwen meer uren willen werken. WOMEN Inc. heeft recent vier scenario's van investeringen in de kinderopvang aan ouders zelf voorgelegd met de vraag wat dit zou betekenen voor hun gebruik van kinderopvang, hun arbeidsparticipatie en hun stressniveau. De helft van de ouders geeft aan meer te gaan werken wanneer bijvoorbeeld kinderopvang gratis is. Van alle ouders die dit aangeven, is het gemiddelde 9 à 10 uur per week. Ook financiële zorgen nemen af, met name voor ouders met een laag inkomen. De grotere bijdrage van vrouwen aan de arbeidsmarkt kan helpen de arbeidstekorten in de zorg, het onderwijs en technische sectoren op te lossen. Als alle vrouwen die momenteel in deeltijd werken in de zorg en het onderwijs, gemiddeld één uur per week extra zouden werken, kunnen huidige tekorten worden opgelost. Op voorwaarde dat er goede en betaalbare kinderopvang is voor hen.

Zorg voor een gelijk speelveld door partnerverlof gelijk te trekken

Met de uitbreiding van geboorteverlof (de WIEG) is het verlof in 2019 uitgebreid van twee naar vijf dagen en in 2020 met nog eens vijf weken tegen 70% betaling. Dat zorgde voor de eerste erkenning van de belangrijke rol die partners en vaders spelen bij de geboorte van een kind. Door de betaling van slechts 70% zorgen we echter wel voor het vergroten van sociale ongelijkheid. Financiën spelen een grote rol bij de beslissing van ouders of zij verlof opnemen. De verlofregeling voor partners dient voor iedereen een optie te zijn, niet alleen voor de gezinnen die de financiële mogelijkheid hebben om 30 procent van het salaris te missen. Door de hoogte van betaling en de lengte van verlof gelijk te trekken voor moeders en partners verlaagt de kans op zwangerschapsdiscriminatie, omdat ook vaders en partners er enkele maanden uit zijn rond de geboorte van hun kind.

Betaald ouderschapsverlof helpt om werk en zorg beter te combineren

Er ligt een wetsvoorstel klaar om de richtlijn (EU directive work/life balance) uit Europa voor betaald ouderschapsverlof te implementeren. Hoewel de richtlijn aangeeft dat lidstaten 'adequate pay' moeten garanderen en de norm daarvoor minstens het percentage doorbetaling bij ziekte (in Nederland 70%) is, koos het vorige kabinet ervoor om niet meer dan 50% van het salaris door te betalen in het wetsvoorstel. Dit heeft het risico dat er verdere tweedeling in onze maatschappij ontstaat. Mensen met een praktische opleiding hebben vaker een lager inkomen en daardoor minder financiële ruimte. Zij kunnen het gemiste inkomen van 50 procent gedurende het verlof moeilijker opvangen, terwijl mensen met een hoger inkomen dit in mindere mate ervaren. Dit leidt tot sociale en kansenongelijkheid.

Beperkte betaling kan stereotype werk-zorgverdeling juist vergroten

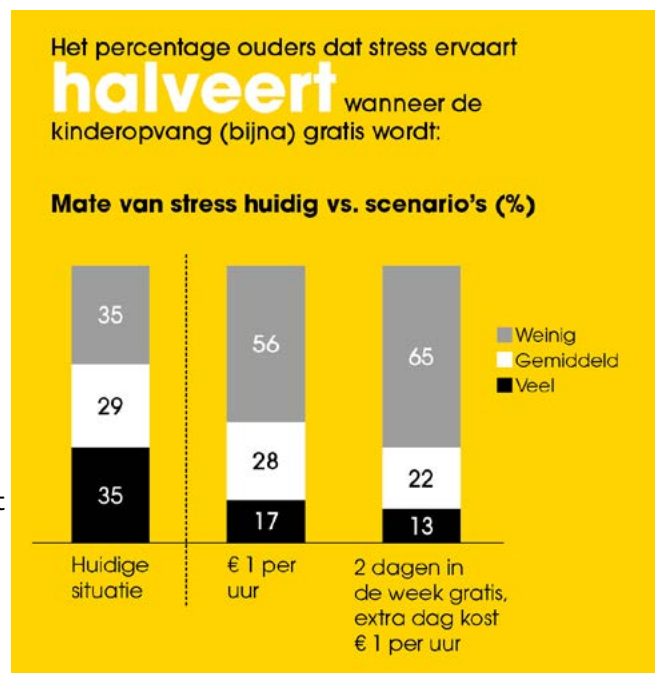
We weten dat 60% van de vaders meer tijd aan de zorg voor de kinderen zou willen besteden. Financiële redenen zijn hiervoor een belangrijke reden om dit niet te doen. Vaders verdienen gemiddeld nog altijd meer dan moeders, willen de kostwinner zijn en dragen vaker de financiële verantwoordelijkheid. Hierdoor ontstaat er een risico dat moeders dit ouderschapsverlof eerder op gaan nemen dan vaders wat zorgt voor verdere ongelijke verdeling van taken thuis. Dit is ook nu al in de cijfers te zien: 11% van de vaders neemt nu ouderschapsverlof op, tegenover 22% van de moeders. Indien met name vrouwen verlof blijken op te nemen in het eerste jaar, betekent dit een nog langere periode afwezigheid op het werk. Dit zou een negatief effect kunnen hebben op zwangerschapsdiscriminatie en in de participatie van vrouwen na de geboorte van hun eerste kind. Door het verlof volledig te betalen kunnen we zorgen voor een doorbraak in de traditionele rolpatronen tussen vrouwen en mannen.

Hervorming van het kinderopvang stelsel is onontkoombaar

Goede op ontwikkeling gerichte, (zo goed als) gratis kinderopvang, zonder administratief gedoe en voor alle ouders toegankelijk is essentieel. Het afschaffen van het huidige kinderopvangtoeslag systeem verdient aanbeveling vanwege de huidige complexiteit, zoals ook de toeslagen affaire duidelijk liet zien. De Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (WRR) benoemt dat meer ouders werk en zorg zouden kunnen combineren als kinderopvang gericht is op de educatieve ontwikkeling van kinderen en als deze kinderopvang net zo goed, gewoon en goedkoop zou zijn als de basisschool.

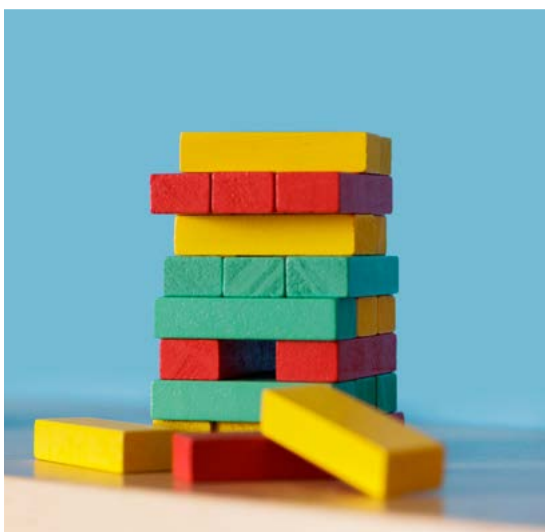
Investeren in kinderopvang loont

Een hervorming van de kinderopvang naar een stelsel waarin kinderopvang goed, (zo goed als) gratis, zonder gedoe en voor alle kinderen toegankelijk is, levert bovendien veel op. Denk aan extra belastinginkomsten doordat ouders meer gaan werken. Daar bovenop komt de kostenbesparing door minder arbeidsverzuim van ouders als gevolg van afname in stress en het instandhouden van het complexe systeem. Op de lange termijn zouden de baten naar verwachting nog verder oplopen als gevolg van de positieve effecten van kinderopvang op de ontwikkeling van alle kinderen, zowel op hun schoolcarrière als later op hun loopbaan. De ontwikkeling van kinderen en het verkleinen van kansenongelijkheid is een aspect van de kinderopvang waar in Nederland in beleid relatief weinig aandacht voor is geweest.



Scenariostudie Vormgeving Kindvoorzieningen is interessant maar niet volledig

In december 2020 is in opdracht van de Ministeries van OCW en SZW een belangrijk eindrapport verschenen (Scenariostudie Vormgeving Kindvoorzieningen) samen met doorrekeningen van het CPB van enkele scenario's voor de toekomst van kinderopvang. Ze keken hierbij bijvoorbeeld naar een verhoging van de kinderopvangtoeslag naar 96%, onafhankelijk van het inkomen, maar wel alleen voor werkende ouders. Een andere optie is 4 dagen gratis kinderopvang voor alle ouders, waarbij op korte termijn gestart wordt met 2 dagen gratis kinderopvang. Het laatste scenario is een 'integrale kindvoorziening', waarbij school en kinderopvang sterk met elkaar vervlochten zijn. In de doorrekeningen van het CPB zijn bepaalde positieve effecten van een investering in kinderopvang echter niet meegenomen, waardoor je een eenzijdig beeld krijgt. Bijvoorbeeld de (lange termijn)effecten op de ontwikkeling van kinderen. Ook de effecten van een vereenvoudiging van het stelsel zijn in de berekeningen niet meegenomen, complexiteit van het huidige stelsel schrikt –zeker praktisch opgeleide ouders– af om te gaan werken. Denk ook aan besparing van uitvoeringskosten van de kinderopvangtoeslag, maar zeker ook de opbrengsten van vermindering van verzuim door een significante afname van (financiële) stress bij ouders, zoals blijkt uit [onderzoek van Direct Research](#) in opdracht van WOMEN Inc.



Stabiel beleid in de kinderopvang cruciaal

De specifieke vormgeving van ons kinderopvangstelsel heeft de markt voor de kinderopvang conjunctuurgevoelig gemaakt. Hierdoor nam de vraag naar kinderopvang tussen 2011 en 2015 met ongeveer een derde af, terwijl deze tot 2020 weer snel groeide. Voor de groep (veelal vrouwen) die in de kinderopvang werkt betekende dit baanverlies in sommige jaren en een enorme vraag (en werkdruk) in andere jaren. Door jojo-beleid weten ouders bovendien niet waar ze aan toe zijn en is er eerst een ontslagronde en vervolgens een tekort ontstaan aan arbeidskrachten in de kinderopvang met lange wachttijden als gevolg.

Wij raden aan om bij de hervorming van het stelsel te kiezen voor een duidelijk, consistent en op lange termijn gericht beleid waardoor vraag en aanbod van opvang en van werknemers stabiel blijft. Hierin is het creëren van goede arbeidsvoorwaarden – zodat werken in de kinderopvang

een aantrekkelijk beroep wordt – cruciaal. Hierin moet ook rekening worden gehouden met de rol van gastouders; om hun werk goed te kunnen doen, is sociale bescherming essentieel.

Financiële waardering voor mantelzorgers

Mantelzorgers ontvangen nagenoeg geen enkele financiële compensatie voor de kosten die met name intensieve mantelzorg met zich meebrengt en het verlies van inkomen en pensioen doordat zij minder of niet meer kunnen werken als gevolg van de zorgtaken. Net als voor ouders met zorgtaken voor kinderen is het belangrijk dat we mantelzorgers ondersteunen bij de combinatie werk en zorg. Ook is het belangrijk dat we bestaande regelingen bekend maken bij de doelgroep. In de peiling van Ditwerktwel.nl gaven bijvoorbeeld 3 op de 10 mantelzorgers aan geen idee te hebben wat 'respijtzorg' (waarbij zorg tijdelijk door een professional of vrijwilliger wordt overgenomen) waar zij recht op hebben, inhoudt.

De toename van thuiswerken vraagt om een gedegen genderanalyse

De mogelijkheden van thuiswerken die veel gezinnen in coronatijd hebben ervaren bieden zowel kansen als uitdagingen voor vrouwen. Kansen zijn bijvoorbeeld het organiseren van de werktijden, en betere mogelijkheden voor het combineren van werk en zorg, waardoor de deelname aan de arbeidsmarkt kan worden verhoogd. Ook kan thuiswerken helpen bij het niet hoeven verhuizen voor werk en zijn er tijds- en kostenbesparingen doordat er geen of minder woon-werkverkeer is. Tegelijkertijd brengt thuiswerken een aantal risico's met zich mee. Zo kunnen er uitdagingen zijn in verband met: het onzichtbaar worden van de werknemer in de werkgemeenschap; het missen van formele en informele ondersteuning, persoonlijke contacten met collega's en toegang tot informatie-, promotie- en opleidingsmogelijkheden en een verhoogd risico op geweld en intimidatie.

Voor vrouwen kan de bestaande genderongelijkheid hierdoor worden verergerd. Om deze risico's met succes te verkleinen moet er een gedegen genderanalyse worden gemaakt. Want zelfs beleid dat er genderneutraal uitziet, kan in werkelijkheid vrouwen negatief beïnvloeden.

De overheid als werkgever zou de voorbeeldrol kunnen pakken

Ditwerktwel.nl helpt werkgevers uit de publieke en de private sector bij inclusief werkgeverschap. Maar we kunnen meer verwachten van de overheid als werkgever. Het is belangrijk dat de overheid een voorbeeldrol pakt als werkgever om inclusief zorgvriendelijk beleid te stimuleren bij de eigen organisatie. De CAO rondom de 100% doorbetaling van het aanvullend geboorteverlof voor partners was daarbij een prima eerste stap. Dezelfde regeling zou de overheid als werkgever kunnen aanbieden voor het betaald ouderschapsverlof van 9 weken per partner. Zorg er bovendien voor dat bij de overheid de loonkloof volledig wordt gedicht en voorkom dat de doorstroom van vrouwen binnen de overheid vanwege werk-zorgverdeling stagneert.

Belang van samenhang tussen regelingen van wieg tot middelbare school

Daarnaast is er de behoefte bij ouders voor een goed sluitend en minder complex systeem van de verschillende verlofmogelijkheden en de aanvullende kinderopvangregelingen. De huidige regelingen vormen nog te veel een onoverzichtelijke lappendeken voor ouders. Verschillende wetenschappers pleiten er voor dat van overheidswege wordt geregeld dat ouders de eerste periode (een half jaar tot een jaar) zelf voor hun kind kunnen zorgen, zoals ook in veel andere Europese landen gebruikelijk is, door middel van verlofregelingen.

Om voor ouders –en in het bijzonder voor moeders– geen onnodige drempels op te werpen om daarna weer te gaan werken, raden wij aan een sluitend systeem te ontwerpen voor kinderen. Hierbij lopen verlof, kinderopvang en basisschool naadloos in elkaar over, is het betaalbaar, en wordt de opvang ontwikkelingsgericht. Denk hierbij ook aan schooltijden en vakanties die momenteel niet optimaal afgestemd zijn op de werktijden van veel ouders. Dat betekent een herziening van het verlofstelsel, waar de doelstellingen van meer betrokkenheid van vaders en partners, emancipatie van vrouwen en de beste zorg voor kinderen voorop staat.

De financiële toegankelijkheid van regelingen is daarbij cruciaal, waarbij verlofregelingen minimaal 80% betaald worden. Dan ontstaat er geen grotere tweedeling tussen gezinnen die het verlof wel kunnen opnemen en gezinnen die dat niet kunnen. Ook is de complexiteit van het verlofstelsel belangrijk, waarbij gekeken moet worden naar alle verschillende verlofmogelijkheden van moeders en partners die nu bestaan. Als het verlof makkelijker wordt en beter betaald, zal het gebruik toenemen, en kan het uiteindelijk bijdragen aan een meer gelijkwaardige werk-zorgverdeling.

Internationale conservatieve pushback op gendergelijkheid beïnvloedt ook de werk-zorgverdeling in Nederland

Tot slot, in sommige Europese landen neemt een conservatieve blik op de werk-zorgverdeling door de coronacrisis toe. Er zijn EU-lidstaten – waaronder Polen en Hongarije – die de coronacrisis hebben aangegrepen om een nog hardere pushback te leveren op gendergelijkheid en vrouwenrechten. Deze pushback focust onder meer op het promoten van traditionele man/vrouw gezinnen en de onderliggende sociale normen en rolpatronen die daarmee ook een ongelijke werk-zorgverdeling in stand houden. Dit heeft op verschillende manieren ook gevolgen voor Nederland. Allereerst krijgt deze retoriek eveneens in Nederland steeds meer politieke aandacht vanuit conservatieve hoek. Ten tweede beïnvloedt de pushback besluitvorming op Europees niveau, doordat EU-lidstaten openlijk ageren tegen de inzet op gendergelijkheid in onder meer Europese actieplannen, richtlijnen e.d., die ook voor Nederland van belang zijn. Zoals het recentelijk door de Europese Commissie gepresenteerde [richtlijnvoorstel voor beloningstransparantie](#). Daarom roepen wij op alert te blijven op deze pushback en de ministers van OCW (Emancipatie) en SZW aan te moedigen zich proactief te blijven inzetten op duurzame en inclusieve internationale standaarden en normen over gendergelijkheid en vrouwenrechten. Dat komt een eerlijkere werk-zorgverdeling in Nederland alleen maar ten goede.