

# ALLIANTIE SAMEN WERKT HET!

## Verkiezingsinput Alliantie Samen werkt het! 2021

De Alliantie Samen werkt het! is een samenwerkingsverband tussen Bureau Clara Wichmann, de Nederlandse Vrouwen Raad, Movisie, WOMEN Inc. en WO=MEN Dutch Gender Platform. Samen hebben wij als doel dat vrouwen en mannen de mogelijkheden benutten voor het combineren van betaalde arbeid en onbetaalde zorg, waarbij specifiek aandacht is voor 'vrouwen in een financieel kwetsbare positie'. Voor onze verkiezingsinput zoomen we in op de specifieke rol van de overheid om vrouwen en mannen die mogelijkheid te geven.

Wij willen een gelijk en eerlijk speelveld creëren voor mannen en vrouwen ten aanzien van het combineren van werk en zorg. We werken daarom toe naar een overheid die actief een zorgvriendelijk beleid faciliteert, stimuleert en implementeert. De overheid is in dat geval proactief in het veranderen van man/vrouw-rollen bij werk-zorgverdeling. Zij ontwikkelt en garandeert stimuleringsmaatregelen ten behoeve van een gelijke werk-zorgverdeling met specifieke aandacht voor de situatie van financieel kwetsbare vrouwen. De overheid neemt haar voorbeeldrol op het gebied van zorgvriendelijk beleid serieus.

Dit vraagt om een grotere bewustwording bij de landelijke en lokale overheid, bij politiek en beleidsmakers. Kennis van de feiten, kennis van mogelijke oplossingen om een gelijk speelveld te creëren, kennis van goede voorbeelden uit het buitenland, kennis over de afspraken waar Nederland zich aan dient te houden op internationaal vlak en kennis van de mechanismen en oorzaken die ten grondslag liggen aan het ongelijke speelveld.

2020 is een belangrijk jaar voor gendergelijkheid en vrouwenrechten. Zo is het dit jaar 25 jaar geleden dat tijdens de vierde VN Vrouwenconferentie de Beijing Declaration en het Platform for Action zijn aangenomen: een voor die tijd ontzettend progressief raamwerk om vrouwenrechten te bevorderen. Daarnaast is 2020 het jaar waarin de duurzame ontwikkelingsdoelen (SDG's) vijf jaar bestaan. Dit momentum dient te worden gebruikt om te laten zien dat SDG 5, gendergelijkheid en empowerment van vrouwen en meisjes, een dwarsdoorsnijdend doel is en SDG 5 dient in al het overheidsbeleid meegenomen te worden om bestaande ongelijkheid te verminderen.

De overheid heeft de afgelopen jaren enkele belangrijke positieve maatregelen genomen die de gelijke positie van vrouwen en mannen bevorderen, op het gebied van betaalde arbeid en onbetaalde zorgtaken in Nederland. Zo wordt het vaderschapsverlof medio dit jaar uitgebreid

met ruim 5 weken. Daarnaast heeft het Kabinet zich voorgenomen de eerste 9 weken van het ouderschapsverlof voor 50 procent te vergoeden. En zal het ingroeiquote worden ingevoerd voor de top van het bedrijfsleven. Maar we zijn er nog niet. Er zijn nog steeds belangrijke verschillen in beloning tussen mannen en vrouwen. Het partnerverlof geldt niet voor ZZP'ers en wordt niet 100 procent doorbetaald. Kinderopvang heeft in Nederland in tegenstelling tot omringende landen geen hoge (financiële) prioriteit. En de COVID-19 pandemie heeft bestaande ongelijkheden blootgelegd en verergerd.

De Alliantie Samen werkt het! wil de volgende zes punten graag onder uw aandacht brengen:

*1. Betaalbaarheid en de inrichting van kinderopvang: van kinderopvang naar kindzorg*

Ouders zullen eerder bereid zijn hun kinderen naar de kinderopvang te brengen als zij het beeld hebben dat de kwaliteit ervan goed is, aldus het Interdepartementaal Beleidsonderzoek (IBO) Deeltijdwerk.<sup>1</sup> Nederland loopt internationaal ver achter wanneer het gaat om investeringen in de kinderopvang voor kinderen. Nederland onderstreept daarmee dat de verantwoordelijkheid voor de zorg en educatie van kinderen primair bij ouders ligt en niet bij de overheid. Onderzoek van McKinsey<sup>2</sup> laat zien dat Nederland vergeleken met andere West-Europese landen relatief weinig investeert in kinderopvang (0,7 procent van het bbp). Dit is de helft van wat Scandinavische landen en Frankrijk investeren en minder dan landen als België en het Verenigd Koninkrijk.

Voor (toekomstige) ouders is het belangrijk dat de overheid een consistent kinderopvangbeleid voert zodat ouders vertrouwen hebben in de sector en ervan op aan kunnen dat de kinderopvang betaalbaar is en blijft. Het beeld dat veel ouders nu hebben van de kinderopvang is dat het niet goed is voor kinderen en te duur. Uit onderzoek van Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) geeft bijna 50 procent van de ouders aan dat de opvang 'bijna niet meer te betalen' is. Bijna een kwart van de ouders vindt het zo duur dat het niet de moeite waard is om te werken. Een op de zeven ouders vindt het aanvragen van de kinderopvangtoeslag complex en dat blijkt ook. Maar liefst 80 procent van de ouders heeft te maken met een correctie.<sup>3</sup>

**De Alliantie Samen werkt het! vraagt het kabinet uitdrukkelijk om in te zetten op de ontwikkeling van een samenhangend beleid gericht op de ontwikkeling van kinderen van 0 tot 12 jaar.** Dit betekent een herpositionering van de kinderopvang naar 'kwalitatieve zorg, ontwikkeling en educatie' van een kind in plaats van 'opvang'. **Goede op ontwikkeling gerichte, (zo goed als) gratis kinderopvang zonder gedoe en voor alle ouders**

---

<sup>1</sup> IBO Deeltijdwerk; De(eltijd) zal het leren, 2020. <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2020/04/29/ibo-deeltijdwerk>

<sup>2</sup> Het potentieel pakken: de waarde van meer gelijkheid tussen mannen en vrouwen op de Nederlandse arbeidsmarkt, 2018. <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2018/09/03/%F2%80%98het-potentieel-pakken-de-waarde-van-meer-gelijkheid-tussen-mannen-en-vrouwen-op-de-nederlandse-arbeidsmarkt>

<sup>3</sup> Kijk op kinderopvang: hoe ouders denken over de betaalbaarheid, toegankelijkheid en kwaliteit van kinderopvang, 2018. <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2018/10/29/kijk-op-kinderopvang>

**toegankelijk is essentieel.** Het afschaffen van het huidige kinderopvangtoeslag-systeem verdient aanbeveling vanwege de complexiteit. 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.<sup>4</sup>

*2. Verruiming van verlofregelingen, waaronder de uitbreiding van het partnerverlof en het betaald ouderschapsverlof*

‘Ouders moeten door het internationaal gezien korte betaald verlof vrij snel na de geboorte van een kind bepalen hoe zij de zorg rondom hun kind organiseren en hoeveel uren beide ouders werken. Dit relatief korte verlof draagt mogelijk bij aan een verhoudingsgewijs groot urenverval onder vrouwen met kinderen’, aldus het IBO Deeltijdwerk. ‘Een substantiële uitbreiding van verlof leidt tot een gelijkere verdeling van zorgtaken binnen gezinnen. Partners die direct na de geboorte van hun kind verlof nemen, zijn later over het algemeen meer betrokken bij de opvoeding en huishoudelijke taken’.

Met de uitbreiding van het wettelijk betaald partnerverlof in 2019 van twee naar vijf dagen kwam voor het eerst serieuze erkenning voor de belangrijke rol die partners / vaders spelen bij de geboorte van een kind. De nieuwe Wet Invoering Extra Geboorteverlof (WIEG) is een goede vervolgstap naar de volledige (financiële) waardering van deze zorgrol. **De Alliantie vindt het belangrijk dat dit geboorteverlof voor partners uiteindelijk wordt gelijkgetrokken naar 12 weken en 100 procent doorbetaald wordt.** De regeling dient voor iedereen een optie te zijn, niet alleen voor de mensen die de financiële mogelijkheid hebben om een tijd lang 30 procent van hun salaris te missen. Dit verlaagt de kans op zwangerschapsdiscriminatie. **Daarbij is het essentieel dat het verlof exclusief voor partners beschikbaar blijft (daddy quota) en niet opgaat in de nieuwe nog te ontwikkelen Europese ouderschapsverlofregelingen.**

Momenteel is een wetsvoorstel ingediend voor uitbreiding van (deels) betaald ouderschapsverlof. **De Alliantie pleit voor volledig betaald ouderschapsverlof, zodat ook ouders met inkomens die met 50 procent van hun salaris onder het sociaal minimum uitkomen verlof kunnen opnemen.** Uit onderzoek weten we dat het verlof het meest wordt opgenomen bij een vergoeding van 80 procent of meer. De regeling moet voor iedereen een optie zijn en dus niet afhankelijk van een hoog inkomen of een eventuele aanvulling vanuit de werkgever. Nu biedt slechts een derde van de werkgevers enige vergoeding voor het ouderschapsverlof en is dit sterk sectoraal bepaald. **Om te zorgen dat de keuze voor ouderschapsverlof niet wordt bepaald door de sector waar iemand werkt, zou dit niet in cao's moeten worden vastgelegd, maar in wetgeving.**

De beperkte betaling van 50 procent kan voor vaders een barrière opleveren om het verlof op te nemen. We weten dat 60 procent van de vaders meer tijd aan de zorg voor de kinderen zou willen besteden. Financiële redenen zijn een belangrijke reden om dit niet te

---

<sup>4</sup> Het betere werk. De nieuwe maatschappelijke opdracht, 2020.  
<https://www.wrr.nl/publicaties/rapporten/2020/01/15/het-betere-werk>

doen. Hierdoor ontstaat er een risico dat moeders dit ouderschapsverlof eerder opnemen dan partners / vaders wat zorgt voor verdere ongelijke verdeling van taken thuis. Dit is ook nu al in de cijfers te zien: 11 procent van de vaders neemt nu ouderschapsverlof op, tegenover 22 procent van de moeders. Indien met name vrouwen dit (deels) betaalde verlof blijken op te nemen in het eerste jaar, betekent dit bovendien voor moeders een langere periode van afwezigheid op het werk. Dit zou zwangerschapsdiscriminatie verder in de hand kunnen werken. Door het verlof volledig te betalen kunnen we zorgen voor een doorbraak in de traditionele rolpatronen tussen vrouwen en mannen.

### *3. Zekerheid en betere werk-zorgverdeling voor vrouwen in de zorg*

Er bestaan zorgen over de disbalans tussen het aantal vaste en flexibele zorgmedewerkers in de zorg en in het bijzonder in de thuiszorg. Een zichtbare ontwikkeling is dat zorgprofessionals vertrekken uit loondienst en terugkeren in een flexibel dienstverband of als ZZP'er.

Vrouwen zijn met name in de lagere loonschalen in de zorgsector oververtegenwoordigd . Het verrichten van wisselende diensten levert spanning op met de werk & privé balans van werkenden in de zorg. Dit geldt mogelijk te meer voor het (in toenemende mate) moeten verrichten van avond-, nacht- en weekenddiensten. Dit kan weer een prikkel vormen voor werkenden om zich te vestigen als zelfstandige en zodoende meer zeggenschap over de eigen arbeidstijden te krijgen. De toepasselijke wet en regelgeving over deze arbeidspatronen dienen bij te dragen aan betere werk en zorg verdeling. **Wij willen dan ook dat de overheid streeft de toevlucht tot (onvrijwillige) flexibele dienstverbanden en ZZP-aanstellingen van werknemers in de zorg te beperken. Ook willen wij dat de overheid zorgt voor een betere verdeling van zorg en betaalde arbeid van werknemers in de zorg door flexibiliteit in werktijden terug te dringen. Daarnaast is 70 procent van de zorgmedewerkers vrouw, maar op leidinggevend niveau is dat slechts 25 procent. Gelijkheid op leidinggevend niveau is dus belangrijk na te streven, daarom dient samenwerking op dit thema tussen zowel overheid, als werkgevers en werknemers (evenals de vakbonden) een speerpunt te zijn.**

### *4. Transparantie met betrekking tot de loonkloof*

Vrouwen verdienen over de gehele breedte nog steeds 14 procent minder per uur dan mannen. Dat komt neer op ca. €300.000,- in een werkend leven. Van die 14 procent kan een deel worden verklaard, maar in 2016 was er een verschil van 6 procent dat onverklaarbaar bleef. Mogelijke oorzaak daarvoor is seksdiscriminatie. Een op de drie stellen laat zich nog weerhouden van hun ideale werk-zorgverdeling vanwege financiële redenen. Daarom is het belangrijk dat vrouwen het eerlijke salaris krijgen voor het werk dat ze doen. Deze loonkloof neemt ieder jaar iets af, maar als we in het huidige tempo doorgaan is deze pas in 2050 gedicht.

**Wij willen dat de overheid werkgevers verplicht om transparant te zijn over loonverschillen en zo de loonkloof inzichtelijker te maken. Dit kan door de Wet Gelijke Beloning van Vrouwen en Mannen aan te nemen: een wet die organisaties verplicht aan te tonen dat er bij hen sprake is van gelijke beloning.** Nederland loopt sterk achter op de landen als IJsland, België, Duitsland en het Verenigd Koninkrijk als het gaat om regelgeving rond transparantie om ervoor te zorgen dat werkgevers de loonkloof dichtten. Nu denkt 75 procent van de werkgevers dat er geen sprake is van een loonkloof in hun organisatie, terwijl dit vaak wel het geval is.

**Een belangrijke eerste stap is dat de overheid werkgevers stimuleert om te onderzoeken óf er sprake is van loonverschillen in de organisatie.** De praktijk laat zien dat werkgevers vervolgens vaak zelf maatregelen nemen om de loonkloof te dichtten. ProRail, Aegon, APG en Salesforce zijn hiervan goede voorbeelden. **Daarnaast moet de overheid een actieve rol spelen in het stimuleren en ondersteunen van werkgevers richting een eerlijk loonbeleid en hierbij samenwerken met de vakbonden.**

#### *5. De overheid neemt een voorbeeldrol*

Een inclusief en zorgvriendelijk (personeels)beleid helpt medewerkers de balans tussen zorg en werk te bewaren. Dat betekent naast goede mogelijkheden om zorg en werk te kunnen combineren, ook het creëren van een cultuur waar het normaal is dat mannen naast hun werk ook zorgtaken hebben en vrouwen naast hun zorgtaken ook werken. Een organisatie waar mannen de ruimte voelen om in deeltijd te kunnen werken en gebruik te maken van verlofregelingen, die ook volledig doorbetaald worden. Een organisatie waar vrouwen makkelijk kunnen doorstromen naar hogere posities en niet raar worden aangekeken als zij moeder zijn geworden en voltijd willen blijven werken.

**De Alliantie Samen werkt het! roept de overheid op om een voorbeeldrol te pakken als opdracht- én werkgever om inclusief zorgvriendelijk beleid te stimuleren bij werkgevers. Bijvoorbeeld door als grote opdrachtgever nieuwe voorwaarden te stellen bij het doen van aanbestedingen, waarbij zaken als diversiteit en inclusiviteit bij de opdrachtnemer prominent worden meegewogen.**

**Zonmw adviseert dat er rekening wordt gehouden met sekse verschillen bij onderzoek.<sup>5</sup> Dit aspect hoort te worden meegenomen in de subsidieverstrekking.** Dat betekent ook dat onderzoek wordt gedaan op individueel niveau en niet (alleen) op huishoudelijk niveau. **Tot slot roepen wij op om als één van de grootste werkgevers van het land een voortrekkersrol op het gebied van zorgvriendelijk en inclusief werkgeverschap te nemen.** Zorg ervoor dat bij de overheid de loonkloof volledig wordt

---

<sup>5</sup> <https://www.zonmw.nl/nl/actueel/nieuws/detail/item/tips-voor-onderzoekers-sekse-en-gender-integreren-in-onderzoek/>

gedicht en voorkom dat de doorstroom van vrouwen binnen de overheid nog verder stagneert.

#### 6. *Een aangepaste regeling huishoudelijk werk*

De Regeling Dienstverlening aan Huis ziet toe op de arbeidsverhouding tussen particulieren en degenen die doorgaans op minder dan vier dagen per week (bijna) uitsluitend diensten verrichten ten behoeve van het huishouden van de natuurlijke persoon. Dit zijn voornamelijk huishoudelijk werkers. Deze regeling wordt nu ten onrechte toegepast op 60.000 mensen die werken voor personen die hun hulp en zorg betalen uit een persoonsgebonden budget (PGB). Van deze personen is 95 procent vrouw. Het doel van de Regeling is stimulering van de markt voor persoonlijke dienstverlening. Dit wordt bereikt door werkgeverslasten te verminderen: 'particuliere opdrachtgevers hoeven zich door de regeling dienstverlening aan huis geen zorgen te maken over administratieve of financiële lasten die door de overheid kunnen worden opgelegd.'<sup>6</sup>

De regeling is niet bedoeld voor mensen met een pgb, omdat hun hulpen een uitbestede overheidstaak op zich nemen. Ze doen werk dat de opdrachtgever niet zelf zou kunnen en verlenen echte zorg. De Regeling Dienstverlening voldoet ook niet om reguliere huishoudelijke werkers een volwaardige werknemers positie te verschaffen. **De overheid dient de Regeling Dienstverlening aan Huis kritisch te bekijken en aan te passen en ervoor te zorgen dat de regeling niet meer van toepassing is op PGB'ers. ILO-verdrag nr. 189 inzake Decent Work for Domestic Workers dient te worden geratificeerd.**

---

<sup>6</sup> Zie hiervoor onder meer 'Dienstverlening aan huis, wie betaalt de rekening? Advies commissie Dienstverlening aan huis', 2014 <https://zoek.officielebekendmakingen.nl/blg-310453.pdf> en 'Een baan als alle andere?! De rechtspositie van deeltijd huishoudelijk personeel', 2010. <https://www.vrouwenrecht.nl/2010/10/01/leontine-bijleveld-en-eva-cremers-vereniging-voor-vrouw-en-recht-clara-wichmann-leid-en-2010/>