

Position-paper van Atria voor rondetafelgesprek 'Arbeidsparticipatie van vrouwen' van 11 februari 2019 met de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Auteurs: Prof. Dr. R. Römken (Directeur-bestuurder Atria), Ir. E. de Jong (Hoofd Beleidsadvisering), Dr. E. Maliepaard (Beleidsadviseur) en Mr. Z. Sariaslan (Beleidsadviseur)

Vrouwen en deeltijdwerken: Introductie

Nederland is in de EU koploper deeltijdwerken wat betreft mannen en vrouwen¹. De emancipatiemonitor 2018 laat zien dat vrouwen gemiddeld 28 uur per week werken tegenover 39 uur door mannen. Uit ditzelfde rapport blijkt dat vrouwen gemiddeld genomen niet de behoefte hebben om veel meer te werken; het gewenste aantal uren bij vrouwen staat op 29 uur wat slechts één uur meer is vergeleken met de huidige situatie². Dit valt deels te verklaren door de tijdsdruk die mannen en vrouwen ervaren: hoewel er in de huidige situatie geen verschil zit in ervaren tijdsdruk, doordat vrouwen vaak in deeltijd werken, zal dit voor vrouwen enorm toenemen als ze meer uren c.q. voltijds gaan werken³. De versnipperde vrije tijd van vrouwen speelt een belangrijke rol in de ervaren tijdsdruk bij vrouwen.

Tussen vrouwen onderling zijn er belangrijke verschillen in arbeidsparticipatie en gewenste arbeidsduur. Het rapport *Lekker vrij!?* concludeert dat bij de werkende vrouwen het aantal dat minder wil werken even groot is als het aantal dat meer wil werken⁴. Van het aantal mbo-gediplomeerde vrouwen uren wil bijvoorbeeld 44% meer uren werken.⁵ Vrouwen met een laag opleidingsniveau hebben daarnaast minder vaak werk en werken gemiddeld minder uur in vergelijking met vrouwen met een hoge opleiding. Daarnaast zijn de verschillen tussen vrouwen met een Nederlandse achtergrond en vrouwen met een niet-Westerse achtergrond toegenomen, waarbij de arbeidsduur van deze laatste groep hoger is: twee uur meer per week in 2017.⁶ Tijdens de economische crisis is de participatie van vrouwen met een niet-Westerse migratieachtergrond gedaald en sinds 2015 terug op het oude niveau, terwijl de arbeidsdeelname in het algemeen van Nederlandse vrouwen sterker is gestegen⁷.

Uit onderzoek naar arbeid bij koppels in Nederland blijkt dat bijna 50 procent een tweeverdienersmodel nastreeft. In de praktijk blijkt echter dat circa 25 procent van de koppels een gelijke verdeling heeft qua betaald werk⁸. Wanneer er sprake is van samenwonen *en* kinderen zien vrouwen het anderhalfverdienersmodel als uitgangspunt; ook in de praktijk blijkt dit de norm. Het inkomen van vrouwen wordt binnen dit anderhalfverdienersmodel vaak gezien als een extraatje.

Oorzaken voor deeltijdwerk

Belangrijke bijdrage aan de hoge mate van deeltijdwerk door vrouwen is de in Nederland heersende norm dat primair vrouwen verantwoordelijk zijn voor de zorg voor kinderen, ouders en anderen, en dat mannen verantwoordelijk zijn voor het inkomen^{9,10}. Deze (deels onbewuste) genderstereotypering en gendernormen spelen een rol bij de keuzes die gemaakt worden betreffende werkduur en de werk/privé balans. De

¹ European Commission, 2016, Part-time work: A divided Europe

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=1196&newsId=2535&furtherNews=yes>

² SCP & CBS, 2018, Emancipatiemonitor 2018.

https://www.scp.nl/Publicaties/Alle_publicaties/Publicaties_2018/Emancipatiemonitor_2018

³ SCP & Atria, 2016, Lekker vrij!? Zie:

https://www.scp.nl/Publicaties/Alle_publicaties/Publicaties_2016/Lekker_vrij

⁴ SCP & Atria, 2019, *ibid*.

⁵ SCP, *Werken aan de start*, 2018.

⁶ SCP & CBS, 2018, Emancipatiemonitor 2018.

⁷ SCP & CBS, 2018, Emancipatiemonitor 2018.

⁸ SCP, 2018, *Ons Geld*. https://www.scp.nl/Publicaties/Alle_publicaties/Publicaties_2018/Ons_geld

⁹ McKinsey, 2018, De waarde van meer gelijkheid tussen mannen en vrouwen op de Nederlandse arbeidsmarkt. Zie:

<https://www.mckinsey.com/~media/McKinsey/Featured%20Insights/Europe/The%20power%20of%20parity%20Advancing%20gender%20equality%20in%20the%20Dutch%20labor%20market/MGI-Power-of-Parity-Nederland-September-2018-DUTCH.ashx>

¹⁰ SCP, 2018, *Ons Geld*.

mogelijkheden die er zijn om zorgen en werken te combineren zijn ook van invloed op de keuzes die mannen en vrouwen maken om in deeltijd of voltijd te werken.¹¹

Zorgende vrouwen, werkende mannen

Het stereotype van zorgende vrouwen en werkende mannen leidt tot parttime werk door vrouwen. Uit het recente tijdsbestedingsonderzoek van het SCP blijkt dat mannen en vrouwen wekelijks gemiddeld even veel tijd besteden aan werk en zorg (ongeveer 41 uur). De man besteedt 60% van zijn tijd aan betaald werk en 40% aan zorgtaken, bij de vrouw ligt dit precies andersom¹². Vrouwen voelen zich verantwoordelijker voor het huishouden en zorg voor kinderen dan mannen¹³. Een meerderheid van de vrouwen noemt mantelzorg, huishoudelijke taken en onbetaalde zorgtaken als belangrijkste reden om niet fulltime te werken¹⁴. Uit het SCP-rapport *Werken aan de start* blijkt dat een derde van de jonge vrouwen (18-25 jaar) al parttime werkt om zorg, huishouden en werk te combineren. Zij lijken al voor te sorteren op een parttime loopbaan en worden niet door hun werkgever gestimuleerd om iets aan hun deeltijdsituatie te veranderen. Integendeel, werkgevers gaan er in het algemeen van uit dat vrouwen liever in deeltijd willen werken¹⁵.

Daarnaast werken vrouwen significant vaker in het onderwijs, met name het primair onderwijs¹⁶, en de zorg- en welzijnssector¹⁷. In deze sectoren is deeltijdwerk de norm¹⁸. In de Verpleging, Verzorging en Thuiszorg (VVT), bijvoorbeeld, blijkt dat in 2017 het gemiddelde dienstverband 67 procent van een fulltime dienstverband is¹⁹. De arbeidssegregatie en de daarbij gegroeide deeltijdnorm in de “vrouwensectoren” versterken het stereotype dat vrouwen per definitie parttime willen werken.

De rapportage *Ons Geld* maakt echter duidelijk dat in Nederland circa 50% van de koppels een tweeverdienersmodel prefereert boven een model waarin de man de enige kostwinnaar is (minder dan 10%) en het anderhalfverdienersmodel (40%). Wanneer er kinderen komen blijkt dat de voorkeur van moeders omslaat naar een anderhalfverdienersmodel. De wensen van mannen of partners veranderen niet als ze alleen wonen, samenwonen of kinderen hebben. Het krijgen van kinderen is daarmee dan ook één van de oorzaken van de deeltijdwerk door vrouwen. Bovendien blijkt uit ditzelfde rapport dat bij koppels die het anderhalfverdienersmodel volgen betaald werk van vrouwen als minder belangrijk wordt gezien dan betaald werk door mannen. Vrouwen worden daarnaast door hun (mannelijke) partner niet gestimuleerd om buitenshuis te werken²⁰.

Deeltijdklem

We hebben te maken met een deeltijdklem: door het vele deeltijdwerken, met name door vrouwen, wordt er onvoldoende geïnvesteerd in publieke voorzieningen en regelingen om voltijds werken door beide partners mogelijk te maken²¹. De samenleving is niet ingericht op de wensen, noden, en tijdsbestedingen van tweeverdieners²², waardoor het voor vrouwen moeilijk wordt gemaakt om meer uren te gaan werken. Deze deeltijdklem moet worden geslecht door het makkelijker maken van een betere zorg/arbeid balans voor ouders.

¹¹ A. van Doorne- Huiskes, R. Römken, J. Schippers en A. Wiersma, Van privéprobleem tot overheidszorg: emancipatiebeleid in Nederland, 2017: Lecturium en Atria

¹² SCP, 2017, Een week in kaart, <https://digitaal.scp.nl/eenweekinkaart1/een-week-in-vogelvlucht/>

¹³ SCP & Atria, 2016, Lekker vrij?!

¹⁴ SCP & CBS, 2016, Emancipatiemonitor 2016. Zie:

https://www.scp.nl/Publicaties/Alle_publicaties/Publicaties_2016/Emancipatiemonitor_2016

¹⁵ SCP, 2018, Werken aan de start.

¹⁶ UWV, 2017, Factsheet Onderwijs <https://www.uwv.nl/overuwv/Images/factsheet-arbeidsmarkt-onderwijs.pdf>

¹⁷ UWV, 2018, Factsheet Zorg https://www.uwv.nl/overuwv/Images/Factsheet_Zorg.pdf

¹⁸ McKinsey, 2018, De waarde van meer gelijkheid tussen mannen en vrouwen op de Nederlandse arbeidsmarkt.

¹⁹ UWV, 2018, Factsheet Zorg.

²⁰ SCP, 2018, Ons geld.

²¹ Sociaal-Economische Raad, 2016, Een werkende combinatie: deel II Analyses <https://www.ser.nl/nl/publicaties/een-werkende-combinatie> & A. van Doorne- Huiskes, R. Römken, J. Schippers en A. Wiersma, Van privéprobleem tot overheidszorg: emancipatiebeleid in Nederland, 2017

²² Sociaal-Economische Raad, 2011, Tijden van de samenleving. <https://www.ser.nl/-/media/ser/downloads/adviezen/2011/organiseren-tijd-plaats-arbeid.pdf>

Het Nederlandse geboorteverlof voor partners is één van de laagste binnen de Europese Unie²³, zelfs na de uitbreiding van 2019²⁴ van 2 naar 5 dagen.

De educatieve kwaliteit van kinderopvang wordt matig tot voldoende gewaardeerd door de Nederlandse maatschappij²⁵ waardoor ouders niet overtuigd worden om te kiezen voor formele kinderopvang. Daarbij vindt slechts een minderheid van de Nederlandse bevolking kinderopvang voor baby's en kinderen in de basisschoolleeftijd acceptabel, al is het maar voor twee of drie dagen per week²⁶. Uit onderzoek blijkt dat stellen die kinderopvang voor jonge kinderen niet acceptabel vinden ook vaker een anderhalfverdienersmodel leven terwijl bij stellen die kinderopvang voor jonge kinderen wel acceptabel vinden betaald werken vaak gelijk is verdeeld²⁷. Ongeveer 80 procent van de bevolking – mannen *en* vrouwen – geeft de voorkeur aan maximaal drie dagen werk voor vrouwen van niet-schoolgaande kinderen.

Conclusies en aanbevelingen

Een betere balans van zorg en betaald werk voor mannen en vrouwen is van belang om te komen tot een economisch en sociaal meer gelijkwaardige verdeling van lusten en lasten tussen vrouwen en mannen. De overheid en sociale partners hebben hierbij een belangrijke verantwoordelijkheid in het nemen van maatregelen die een gelijkwaardigere verdeling mogelijk maken. Het is aan de ene kant belangrijk dat het werken in deeltijd door vrouwen en binnen sectoren waar veel vrouwen werken, door werkgevers niet meer als vanzelfsprekend wordt gezien. Deeltijdwerk maakt de vrouwen financieel afhankelijk van hun partners. Aan de andere kant moeten er initiatieven worden ondernomen door overheid en sociale partners die het mogelijk maken dat mannen meer zorgtaken op zich nemen om te voorkomen dat stellen gemakkelijk in traditionele rolpatronen vervallen. Een eerlijke verdeling – zoals een 75%-75% verdiensmodel - is dan ook noodzakelijk. Hierbij is het nodig om gendernormen en stereotypen aan de kaak te stellen:

- Er ligt een grote verantwoordelijkheid voor overheid om in samenspraak met sociale partners beleid te ontwikkelen en te implementeren dat de voorwaarden faciliteert voor mensen om meer in vrijheid keuzes te maken. Dit vloeit voort uit het Verdrag van Istanbul alsook het VN-Vrouwenverdrag waarin lidstaten, waaronder Nederland die beide verdragen heeft geratificeerd, zich verplichten om gendergelijkheid ook in sociaaleconomisch opzicht, te bevorderen.²⁸ Het is cruciaal om daarbij voldoende aandacht te besteden aan verschillen binnen de groep vrouwen en mannen.
- Een bewustwordingscampagne om het belang van economische zelfstandigheid van vrouwen te bevorderen, met specifieke aandacht voor vrouwen met een migratie-achtergrond en vrouwen met een lage(re) opleiding in het kader van diversiteit in campagnes, en om mannen te motiveren om meer zorgtaken op zich te nemen, zou hieraan kunnen bijdragen.
- Tegelijkertijd is het van belang initiatieven te ontplooien gericht op het onderwijs, HR professionals en leidinggevendenden die focussen op de interesses, kwaliteiten en talenten van individuen ongeacht hun geslacht of gender, en hiermee arbeidssegregatie te verkleinen. Het strategische partnerschap Werk.en.de Toekomst²⁹ dat onder leiding van Atria wordt uitgevoerd, is één voorbeeld van een door het Ministerie van OCW gesteund programma dat beoogt door onderzoek en interventie-ontwikkeling genderstereotypen in onderwijs- en loopbaankeuzes te doorbreken.

²³ Sociaal-Economische Raad, 2018, Advies optimalisering verlof na geboorte kind.

<https://www.ser.nl/nl/publicaties/optimalisering-verlof-na-geboorte>

²⁴ Sociaal-Economische Raad, 2018, Optimalisering verlof na geboorte kind. <https://www.ser.nl/nl/actueel/Nieuws/verlof-na-geboorte-kind>

²⁵ *ibid*

²⁶ McKinsey, 2018, De waarde van meer gelijkheid tussen mannen en vrouwen op de Nederlandse arbeidsmarkt.

²⁷ SCP, 2018, Ons geld.

²⁸ Verdrag van de Raad van Europa inzake het voorkomen en bestrijden van geweld tegen vrouwen en huiselijk geweld. Zie: <https://rm.coe.int/1680462530> & Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women. Zie: <https://www.ohchr.org/documents/professionalinterest/cedaw.pdf>

²⁹ Werk.en.de Toekomst is een samenwerkingsprogramma van Atria, Emancipator, de Nederlandse Vrouwen Raad (NVR) en het Landelijk Expertisebureau meisjes/vrouwen en bèta/techniek (VHTO) gericht op het doorbreken van genderstereotypering in het onderwijs en op de arbeidsmarkt en het verbeteren van de mogelijkheden om werk, zorg en leren met elkaar te combineren en wordt gesteund door het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap.

Daarbij zijn de volgende maatregelen aan te raden om de deeltijd-klem te doorbreken:

- Ten eerste, uitbreiding van het geboorteverlof- en partnerverlof tot minimaal 12 weken en idealiter 16 weken, maakt het makkelijker om traditionele rolpatronen te doorbreken doordat mannen meer ruimte krijgen om zorgtaken op zich te nemen en een goede band te ontwikkelen met het/de kind(eren)³⁰. Niet iedereen neemt aanvullend geboorteverlof op³¹. Om ook mannen met een lager inkomen in staat te stellen om aanvullend geboorteverlof op te nemen zonder er financieel op achteruit te gaan blijven wij pleiten voor een verhoging van 70% naar 100% van het eigen loon.
- Ten tweede, het niet overdraagbaar maken van ouderschapsverlof. Uit andere landen³² blijkt dat “Use it or lose it” ervoor zorgt dat mannen vaker ouderschapsverlof opnemen. Als het verlof overdraagbaar is, wordt het verlofrecht van de man vaak aan de vrouw overgedragen, waardoor haar afstand tot de arbeidsmarkt niet vermindert en de man niet méér bijdraagt aan zorg en opvoeding van kinderen.
- Ten derde, het structureel verbeteren van de educatieve kwaliteit en de toegankelijkheid van kinderopvang zijn belangrijke maatregelen om ouders de voordelen van formele kinderopvang te laten inzien. Toename in het gebruik van formele kinderopvang geeft moeders meer ruimte om betaald werk te verrichten en kan de ervaren tijdsdruk verlichten.
- Ten vierde hebben werkgevers een belangrijke rol in het mogelijk maken van flexibel werken voor zowel mannen als vrouwen. Dit betreft niet alleen het mogelijk maken van deeltijdwerk, maar ook flexibele werktijden, opties voor thuiswerken en mogelijkheden om het aantal uur per week (tijdelijk) naar boven of beneden bij te stellen.

³⁰ Sociaal-Economische Raad, 2018. Advies optimalisering verlof na geboorte kind.

³¹ Ibid.

³² <https://www.bbc.com/news/magazine-35225982>