



DE TOEKOMST VAN NEDERLAND: NIEUWE VERDELING ZORG EN WERK

— 5 PUNTENPLAN —



1

BETERE BEKENDHEID VERLOFREGELINGEN

Een derde van de werknemers is niet of onvoldoende bekend met verlofregelingen.



2

UITBREIDING VADERSCHAPSVERLOF

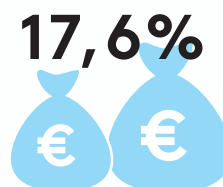
60% van de jonge vaders geeft aan dat zij meer willen zorgen, maar dat dit financieel niet mogelijk is.



3

ONGELIJKE BELONING AANPAKKEN

Vrouwen verdienen in Nederland nog altijd 17,6% minder dan mannen.



4

ZORGVRIENDELIJK BELASTINGSTELSEL

Om een moderne participatiesamenleving te realiseren is een zorgvriendelijk belastingstelsel nodig waar de combinatie van werk en zorg fiscaal aantrekkelijk is, zowel voor vrouwen als mannen.



5

TOEKOMSTVISIE ONTWIKKELING KIND 0-18 JAAR

Er is een samenhangend beleid nodig gericht op kwalitatieve zorg, ontwikkeling en educatie van kinderen van 0-18 jaar.





..... 1. BETERE BEKENDHEID VERLOFREGELINGEN

DE TOEKOMST
VAN NEDERLAND:

“ ” Iedere man en vrouw weet waar hij/zij recht op heeft en durft dit bespreekbaar te maken met zijn/haar werkgever.



Bijna een derde van de werknemers is niet of onvoldoende bekend met de verlofregelingen binnen de organisatie. Ook werkgevers blijken hier niet goed van op de hoogte of brengen regelingen niet actief onder de aandacht van hun werknemers uit angst voor misbruik¹. Daarbij blijkt dat mannen veel minder gebruik maken van verlofregelingen dan vrouwen, wat een nieuwe verdeling van zorg en werk tussen vrouwen en mannen in de weg staat. Zo neemt driekwart van de vaders geen ouderschapsverlof op tegen de helft van de moeders².

WOMEN Inc. ziet wettelijke verlofregelingen als randvoorwaarde om zorg en werk te combineren en te voorkomen dat medewerkers overbelast raken. Minister Asscher vroeg eind april 2015 aandacht voor het gebrek aan kennis over verlofregelingen. Werkgeversorganisaties hebben ondertussen aangegeven dat zij bereid zijn om informatie over regelingen meer te delen. Het ontbreekt hen echter aan overzichtelijke informatie. De in de zomer door de minister geïnitieerde voorlichtingscampagne over wettelijke verlofregelingen richtte zich vooral op de wijzigingen in het kort- en langdurend verlof. Bovendien zet WOMEN Inc. vraagtekens bij het bereik en de effectiviteit van deze 'campagne'. WOMEN Inc. heeft daartoe zelf het initiatief genomen om alle verlofregelingen overzichtelijk op een rij te zetten. Deze '[verlofregelingenkaart](#)' is inmiddels door meer dan 120.000 mensen bekeken. Dit onderstreept de grote behoefte aan meer toegankelijke kennis over verlofregelingen.

..... WOMEN Inc. pleit voor:

'Actieve rol van de overheid in het vergroten van de bekendheid van wettelijke verlofregelingen en het overzichtelijk ontsluiten van deze informatie, als ook het monitoren van het gebruik van deze regelingen onder vrouwelijke en mannelijke werknemers.'

LEESTIP

[Belangrijkste uitkomsten onderzoek 'De toekomst van goed werkgeverschap'](#)

.....
¹ [Onderzoek 'De toekomst van goed werkgeverschap'](#), WOMEN Inc. 2014

² [Literatuurstudie 'Zorgen voor anderen, Belangen van werknemers met zorgtaken en hun werkgevers'](#), WOMEN inc. 2014



..... 2. UITBREIDING VADERSCHAPSVERLOF

DE TOEKOMST
VAN NEDERLAND:

“ ” Modern ouderschap betekent dat mannen de ruimte hebben om te zorgen en vrouwen om te werken.



Na overhandiging van het rapport State of the World Fathers aan minister Asscher door Rutgers en WOMEN Inc. is Ouders van Nu een Papa-petitie gestart. Het succes van de petitie geeft een duidelijk signaal aan de overheid dat het huidige beleid niet meer voldoet voor jonge ouders. Het kabinet is voornemens om 75 miljoen te investeren om het wettelijk betaalde vaderschapsverlof in 2017 te verlengen van twee naar vijf dagen. De Alliantie Vaderschap³ ziet dit als belangrijke eerste stap richting de erkenning van de rol die vaders spelen binnen onze samenleving. 60% van de jonge vaders geeft namelijk aan dat zij meer willen zorgen, maar dat dit financieel niet mogelijk is⁴. De Alliantie Vaderschap roept de overheid op tot verdere wettelijke invulling van het vaderschapsverlof en structurele uitbreiding van verlofregelingen richting modern ouderschap.

Met het voornemen voor uitbreiding van betaalde verlofregelingen maakt Nederland internationaal gezien een kleine stap naar boven en staat daarmee net boven Kenia en Tanzania. Op buurlanden als Duitsland, Frankrijk en Denemarken liggen we echter nog mijlenver achter⁵. Modern ouderschap betekent dat vrouwen én mannen de ruimte krijgen om betrokken te zijn bij de zorg voor een kind in het eerste levensjaar. Met het korte verlof geeft de Nederlandse overheid jonge vaders indirect de boodschap mee dat zij niet belangrijk zijn in de eerste periode na de geboorte van hun kind. WOMEN Inc. ziet uitbreiding van het betaald vaderschapsverlof als een belangrijke stap richting een gelijke verdeling van zorg en werk tussen mannen en vrouwen.

..... WOMEN Inc. pleit voor:

‘Uitbreiding van het betaalde kraam- ook wel vaderschapsverlof naar minimaal 10 dagen naar richtlijn van het Europees Parlement, aangevuld met 100 dagen betaald ouderschapsverlof, flexibel in te zetten gedurende de eerste 1000 dagen na de geboorte van een baby. Primair betaald vanuit de collectieve lasten, wat niet mag leiden tot substantiële verhoging van de sociale premies voor werkgever en werknemer.’

KIJKTIP

[Drie redenen waarom mannen niet meer zorgen](#)

.....
³ De alliantie Vaderschap bestaat uit Bernard van Leer Foundation, WOMEN Inc. en Rutgers.

⁴ [Onderzoek 'De verdeling van zorg voor kinderen', WOMEN Inc. 2015](#)

⁵ [Rapport 'State of the World Fathers', MenCare, 2015](#)

..... 3. ONGELIJKE BELONING AANPAKKEN

DE TOEKOMST
VAN NEDERLAND:

“ ” Mannen en vrouwen verdienen evenveel per uur,
ook voor hetzelfde werk.



Mannen en vrouwen in Nederland verdienen nog steeds niet hetzelfde. Het is onacceptabel dat er in Nederland anno 2015 nog steeds sprake is van een loonverschil van 17,6%, waarvan 8% onverklaard. In een werkend leven komt dit neer op een loonverschil van €300.000,-. Ruim de helft van de vrouwen en mannen in Nederland noemt het hogere inkomen van de man als belangrijkste reden dat zij zorg en werk niet gelijk verdelen⁶. Gelijke beloning is een voorwaarde voor een gelijke verdeling. Hoewel bij wet verboden, krijgen vrouwen nog altijd niet hetzelfde betaald voor hetzelfde werk.

WOMEN Inc. is in 2014 gestart met de campagne 'Waar is mijn 3 ton' om aandacht te vragen voor het loonverschil in Nederland. Deze campagne is in het SER Advies 'Discriminatie werkt niet!' als good practice benoemd⁷. WOMEN Inc. heeft daarbij ook meerdere malen politieke aandacht gevraagd voor dit onderwerp. Dit heeft echter nog niet geleid tot een concreet plan van aanpak om ongelijke beloning tussen mannen en vrouwen op te heffen. WOMEN Inc. roept het verantwoordelijke ministerie van SZW dan ook opnieuw hiertoe op en vraagt om de daarvoor bestemde overheidsdienst actiever in te zetten.

..... WOMEN Inc. pleit voor:

'Erkenning vanuit de overheid dat loonverschil bepalend is in de verdeling van zorg en werk tussen mannen en vrouwen, door ongelijke beloning strenger aan te pakken middels actieve inzet van de Inspectie SZW en gelijke beloning een positieve stimulans te geven via nieuwe wetgeving.'

KIJKTIP

[Ben jij een vrouw? Dan verdien je €300.000 meer](#)

.....
⁶ Peiling 'Wat vinden de vrouwen en mannen van Nederland?', WOMEN Inc. 2015

⁷ Advies 'Discriminatie werkt niet!', SER 2014.

..... 4. ZORGVRIENDELIJK BELASTINGSTELSEL

DE TOEKOMST
VAN NEDERLAND:

“ ” In een moderne participatiesamenleving wordt onbetaalde zorg en betaalde arbeid gelijk gewaardeerd.



In de herziening van het belastingstelsel is er geen oog voor de toenemende zorgvraag als gevolg van de vergrijzing en oproep aan burgers om meer voor elkaar te zorgen. De nadruk ligt op lastenverlaging voor betaalde arbeid en niet op financiële prikkels om meer te zorgen. Om een moderne participatiesamenleving te realiseren is een zorgvriendelijk belastingstelsel nodig waar de combinatie van werk en zorg fiscaal aantrekkelijk is, zowel voor vrouwen als mannen.

WOMEN Inc. roept het kabinet op om de mogelijkheden hiervoor te onderzoeken in de vorm van belastingkortingen en doet hierbij een eerste suggestie. De combinatiekorting uitbreiden naar mantelzorg is simpel te integreren in de huidige regeling en stimuleert vrouwen en mannen om werk en mantelzorg te combineren. In de 'keukentafelgesprekken' die gemeenten nu voeren, kan worden vastgelegd voor hoeveel uur iemand mantelzorg voor een naaste gaat verlenen. Op basis van deze uren kan de korting worden berekend.

..... **WOMEN Inc. pleit voor:**

'Een zorgvriendelijk belastingstelsel waar naast betaalde arbeid ook onbetaalde arbeid, als in de zorg voor anderen, fiscaal aantrekkelijk is. Concreet voorbeeld is de combinatiekorting die nu alleen voor werkende ouders met jonge kinderen geldt, uit te breiden naar andersoortige zorg, zoals mantelzorg.



..... 5. TOEKOMSTVISIE ONTWIKKELING KIND 0-18 JAAR

DE TOEKOMST
VAN NEDERLAND:

“ ” Investeren in de ontwikkeling van het kind is goed voor het kind en voor een betere balans van zorg en werk voor ouders.



Nederland loopt internationaal ver achter als het gaat om de zorg voor kinderen en onderstreept daarmee dat de verantwoordelijkheid voor de zorg en educatie van kinderen primair bij ouders ligt en niet bij de overheid. Doordat de overheid zich niet als een 'volwaardige zorgpartner' opstelt door te investeren in de ontwikkeling van het kind van 0-18 jaar, dwingt zij hiermee vooral moeders in een zorgrol. Beleid wordt nu ingezet als politiek instrument om te sturen op kosten en de arbeidsparticipatie van vrouwen te vergroten. Met als enige uitkomst dat de zorgdruk voor vrouwen alleen maar verder is toegenomen en er geen moderne participatiesamenleving wordt gerealiseerd.

WOMEN Inc. vraagt het kabinet uitdrukkelijk om in te zetten op het ontwikkelen van een samenhangend beleid gericht op de ontwikkeling van kinderen van 0 tot 18 jaar. Op dit moment ontbreekt een visie op een doorlopende leerlijn van 0 tot 18 jaar, waar met name de ontwikkeling van het jonge kind onvoldoende aandacht krijgt. Juist de jonge jaren van het kind zijn cruciaal, zowel voor de ontwikkeling van het kind als de arbeidsparticipatie van vrouwen. Dit betekent ook een herpositionering van de kinderopvang naar 'kwalitatieve zorg, ontwikkeling en educatie' van een kind in plaats van 'opvang'. Ouders maken steeds minder gebruik van de formele kinderopvang door de hoge kosten en het slechte imago van de kinderopvang⁸. De extra zorg komt nu vooral op de schouders van vrouwen terecht, terwijl ze evenveel blijven werken laat onderzoek van het SCP zien⁹. Hierdoor ervaart meer dan de helft van de moeders de combinatie van arbeid en zorg als (te) zwaar. Met groot risico op overbelasting en ziekteverzuim waardoor vrouwen alsnog uit het arbeidsproces geraken.

..... WOMEN Inc. pleit voor:

'Een langetermijnvisie die recht doet aan de ontwikkeling van een kind van 0-18 jaar, waar de belangrijkste pijlers kwalitatieve zorg, ontwikkeling en educatie zijn in plaats van 'opvang' van een kind. Dit zal een positieve bijdrage leveren aan de arbeidsparticipatie van vrouwen en een betere zorg en werk balans tussen mannen en vrouwen'.

KIJKTIP

[De rol van vaders en kinderopvang](#)

.....
⁸ [Onderzoek 'De verdeling van zorg voor kinderen', WOMEN Inc. 2015](#)

⁹ [Onderzoek 'Krimp in de kinderopvang', SCP, 2014](#)