

Amsterdam, 2 oktober 2020

Aan: Leden van de vaste Tweede Kamercommissie voor Onderwijs, Cultuur en Wetenschap
Betreft: adviezen naar aanleiding van analyse Rijksbegroting 2021

Geacht lid van de vaste commissie voor Onderwijs, Cultuur en Wetenschap,

In de week van 12 oktober zal de begroting van OCW plenair in de Tweede Kamer worden behandeld. De alliantiepartners van het strategisch partnerschap Werk.en.de Toekomst willen u graag wijzen op de analyse die Atria van de Rijksbegroting 2021 heeft gemaakt. De onderstaande zes thema's hebben betrekking op werk-zorg verdeling en gelijke loopbanen van mannen en vrouwen. Hieronder vindt u onze belangrijkste aanbevelingen.

Economische zelfstandigheid & arbeidsparticipatie

De Begroting van SZW (p. 48) benoemt de verantwoordelijkheid van individuen om in eigen inkomen te voorzien, maar vergeet dat de achterblijvende arbeidsparticipatie (i.e. de deeltijdcultuur) een systemisch probleem is, zoals benoemd in het IBO Deeltijdwerk. Atria vindt dat er duidelijke beleidsmaatregelen benoemd worden in het IBO die kunnen bijdragen aan het meer uren willen en, vooral ook, kunnen werken. Atria adviseert om nu systematische keuzes te maken en dit niet uit te stellen d.m.v. verder onderzoek. De verschillende scenario's liggen er al.

Atria vindt het belangrijk dat de focus niet alleen ligt op een betere werk-zorg combinatie voor vrouwen (zie Begroting OCW, p. 22), maar expliciet voor iedereen ongeacht sekse of gender, zodat mensen daadwerkelijk een keuze kunnen maken in plaats van zich (onbewust) te laten leiden door genderstereotypen. Zie o.a. de Werk.en.de Toekomst brochure: [De balans vinden: de verdeling van arbeid en zorgtaken](#).

Het aandeel vrouwen in Nederland die werken is hoog, maar Nederlandse vrouwen zijn kampioen deeltijdwerken. Atria juicht toe dat er nadrukkelijk aandacht wordt besteed aan mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt, maar adviseert om breder de korte- en langetermijngevolgen van (kleine) deeltijdbanen voor de economische zelfstandigheid c.q. financiële onafhankelijkheid (ook in geval van persoonlijke gebeurtenissen als scheiden, arbeidsongeschiktheid partner, overlijden partner) van m.n. vrouwen te communiceren.

Loonkloof

De loonkloof wordt helaas niet expliciet benoemd en besproken in de Begrotingen van SZW en OCW. Atria adviseert expliciet aandacht te schenken aan de ongecorrigeerde loonkloof en een concreet plan van aanpak te maken om deze te verkleinen. Bijvoorbeeld door te focussen op het tegengaan van arbeidssegregatie en door gelijk loon voor gelijkwaardig werk te bevorderen. Zie o.a. de Werk.en.de Toekomst brochure: [Hoe verkleinen we de loonkloof in Nederland](#).

Geboorteverlof & ouderschapsverlof

Atria is blij met de ontwikkelingen op beide gebieden zoals de uitbreiding van het geboorteverlof en de introductie van betaald ouderschapsverlof. Beide kunnen bijdragen aan een eerlijkere taakverdeling tussen ouders en daarmee ook aan de arbeidsparticipatie van ouders. Atria stelt voor om het geboorteverlof verder uit te breiden tot minimaal 12 weken, maar bij voorkeur 16 weken zoals de Europese Commissie voorstelt.

Daarnaast vindt Atria het belangrijk dat beide vormen van verlof niet alleen voor de hogere inkomens een keuzemogelijkheid oplevert. Atria vermoedt dat mensen met een lager inkomen (bijv. met een minimumloon) beide vormen van verlof niet opnemen wanneer ze maximaal 70% betaald krijgen, omdat hun inkomen dan ontoereikend wordt. Dit kan leiden tot verdere sociaaleconomische ongelijkheid tussen lagere en hogere inkomens. Atria adviseert daarom om dit verlof 100% door te betalen zodat partners ook daadwerkelijk de keuze hebben om het verlof wel of niet op te nemen.

Kinderopvang

Atria ziet het als de taak van de overheid om kinderopvang betaalbaar en toegankelijk te maken. Er worden hiervoor al stappen aangekondigd in de Rijksbegroting (p. 33), maar Atria ziet graag meer ambitie van het kabinet op dit punt zodat ook vrouwen (en mannen) met (jonge) kinderen die willen werken kunnen werken. Atria adviseert om alle ouders gratis kinderopvangfaciliteiten aan te bieden voor tenminste 3 dagen per week (of tegen een kleine eigen bijdrage voor hogere inkomens). De kosten voor de kinderopvang mogen voor ouders geen financiële drempel zijn om meer te gaan werken.

Kinderopvang is vaak gebaseerd op kantoortijden, echter dit is voor velen niet de realiteit. Atria vindt het belangrijk dat er ruime openingstijden zijn voor de kinderopvang, zodat deze ook toegankelijk is voor ouders die flexibel of buiten reguliere kantooruren werken (bijvoorbeeld in ochtenddienst of avonddienst).

Mantelzorg

Mantelzorg wordt niet expliciet genoemd in de Begrotingen van OCW en SZW. Atria vindt dit een gemiste kans daar mantelzorg een belangrijke reden is waarom mensen (m.n. vrouwen) niet meer uren willen/kunnen werken. Atria pleit voor gendersensitief mantelzorgbeleid zodat de verschillende uitgangspunten en verwachtingen omtrent wie mantelzorgtaken primair behoren te doen (lees: vrouwen) worden meegenomen in nieuw te ontwikkelen mantelzorgbeleid.

Atria pleit ervoor mantelzorg niet alleen als een onbetaalde taak te zien, maar juist ook als activiteit met een belangrijke economische waarde: het verlicht de druk op de formele zorgsector en zorgt ervoor dat mantelzorgers belangrijke vaardigheden opdoen voor hun werkzame leven.

Daarnaast pleit Atria voor een onderzoek bij gemeenten naar de mogelijkheden om bij intensieve mantelzorg individuele mantelzorgplannen op te stellen; zowel voor minderjarige als voor meerderjarige mantelzorgers. Atria adviseert hierbij niet alleen op de noden van de "patiënt" te focussen, maar juist ook op de noden van de mantelzorgers zodat zij hun mantelzorgtaken beter kunnen combineren met bijvoorbeeld opleiding of werk en minder risico lopen op overbelasting vanwege de combinatiedruk.

Vrouwen naar de top

Atria is zeer verheugd dat het SER-advies is overgenomen en daarmee ook de voorgenomen invoering van een wettelijk en verplichtend quotum voor de bevordering van het aantal vrouwen in Raden van Commissarissen (RvC's) van beursgenoteerde bedrijven. Atria adviseert quota ook in te stellen voor de vorming van een nieuw kabinet, besluitvormende posities bij de overheid, in de top van de wetenschap en in het bedrijfsleven.

In de Miljoenennota en bijbehorende Begrotingen wordt verder niet ingegaan op hoe er meer diversiteit (waaronder evenwichtigere man-vrouwverhouding) gecreëerd kan worden. Atria adviseert hiertoe een transparantieplichting in te stellen voor bedrijven over hun diversiteitsbeleid.

Verder adviseert Atria om in te zetten op stimuleringsprogramma's voor verbetering van de in- en doorstroom van vrouwen in de politiek, overheid, wetenschap en het bedrijfsleven. Zie voor meer adviezen hierover ook de [Checklist Gendergelijkheid](#).

Atria roept op tot het overnemen van bovenstaande adviezen om de economische zelfstandigheid en financiële onafhankelijk van eenieder te bevorderen, de deeltijdcultuur/-klem te doorbreken, en te faciliteren dat mensen onafhankelijk van hun geslacht/gender hun loopbaan kunnen vormgeven.

NB. Deze brief wordt tevens verstuurd naar de vaste commissie voor SZW t.b.v. het overleg over de SZW-begroting vanwege de verwevenheid van thema's omtrent arbeid, zorg, en emancipatie.

Hoogachtend,

Dr. Kaouthar Darmoni,
Algemeen Directeur Atria, kennisinstituut voor emancipatie en vrouwengeschiedenis

Voor vragen of opmerkingen, kan contact worden opgenomen met:

Froukje Gaasterland (Coördinator Beleidsadvisering)

E: f.gaasterland@atria.nl