

Ministerie van Sociale Zaken en  
Werkgelegenheid

> Retouradres Postbus 90801 2509 LV Den Haag

De Voorzitter van de Tweede Kamer  
der Staten-Generaal  
Binnenhof 1 A  
2513 AA S GRAVENHAGE



Postbus 90801  
2509 LV Den Haag  
Parnassusplein 5  
T 070 333 44 44  
[www.rijksoverheid.nl](http://www.rijksoverheid.nl)

**Onze referentie**  
2018-0000177714

Datum 20 november 2018

Betreft Kamervraag/vragen van de leden van Weyenberg, Bergkamp en Sneller

Hierbij zend ik u de antwoorden op de Kamervragen van de leden van Weyenberg, Bergkamp en Sneller (allen D66) aan de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap en de minister van Financiën over het bericht dat de Nederlandse cultuur rond vrouwemancipatie en deeltijdwerken achterhaald is (ingezonden 19 oktober 2018).

Mede namens de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap en de Minister van Financiën,

De Minister van Sociale Zaken  
en Werkgelegenheid,

W. Koolmees

**2018Z18898**

Vragen van de leden Van Weyenberg, Bergkamp en Sneller (allen D66) aan de ministers van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap en van Financiën over het bericht dat de Nederlandse cultuur rond vrouwemancipatie en deeltijdwerken achterhaald is. (ingezonden 19 oktober 2018)

**Datum**  
20 november 2018  
**Onze referentie**  
2018-0000177714

**Vraag 1**

**Bent u bekend met het bericht 'Doorbreek achterhaalde Nederlandse cultuur rond vrouwenemancipatie en deeltijdwerken'? 1)**

Ja.

**Vraag 2**

**Herkent u het beeld dat vrouwen die extra uren willen werken, die uren niet krijgen als ze ernaar vragen? Wat zou de reden kunnen zijn dat dit voornamelijk speelt in sectoren als de zorg en het onderwijs? Wanneer kunnen nieuwe cijfers worden verwacht over het inwilligen van verzoeken van uitbreiding van de arbeidsduur uit het arbeidsvraagpaneel?**

**Vraag 3**

**Herkent u het beeld dat voor werkgevers deeltijdwerkende vrouwen soms 'handig' blijken omdat ze flexibeler inzetbaar zijn in vooral ondersteunende en uitvoerende functies? Speelt dit meer in specifieke sectoren dan in andere? Hoe kan het dat deze vraag in Nederland wel voorkomt, terwijl dit in het buitenland geen rol lijkt te spelen?**

**Antwoord vraag 2 en 3**

Het CBS gaf eerder dit jaar aan dat er 400.000 mensen, waarvan circa twee derde vrouwen, meer uren willen werken. Dit geeft aan dat er ruimte is voor werkgevers om het arbeidspotentieel beter te benutten. Opvallend is dat het aantal deeltijdwerkers vooral in de sectoren onderwijs en zorg hoog is, terwijl daar tegelijk een tekort aan arbeidskrachten speelt. De verschillen met het buitenland wijzen erop dat het werken in deeltijd in de zorg en het onderwijs niet inherent is aan het type werk. Het is echter niet geheel duidelijk wat de redenen zijn dat in Nederland in het algemeen en in de sectoren zorg en onderwijs in het bijzonder zoveel in deeltijd wordt gewerkt.

Uitgangspunt voor het kabinet is dat mensen niet worden belemmerd in hun loopbaan of in hun keuze van het aantal uren werken. Zoals blijkt uit de cijfers van het CBS, zijn het in de praktijk relatief vaak vrouwen die belemmeringen ontmoeten bij het verkrijgen van meer uren werk. Werkgevers hebben daarbij een belangrijke rol. Het kan niet zo zijn dat we enerzijds mensen nodig hebben, terwijl het anderzijds niet lukt om de mensen die beschikbaar zijn volledig in te zetten.

Het kabinet heeft opdracht gegeven tot een interdepartementaal beleidsonderzoek deeltijdwerk (IBO Deeltijdwerk). In dit IBO zal gekeken worden naar de oorzaken van het vele deeltijdwerken in Nederland, met onder meer aandacht voor de onderwijs- en zorgsector, en zullen beleidsopties ontwikkeld worden voor de verschillende visies die men kan hebben ten aanzien van deeltijdwerk.

Het SCP publiceert eens in de twee jaar het arbeidsvraagpanel, waarin aandacht wordt besteed aan het aantal verzoeken van uitbreiding van arbeidsduur. Het volgende zal begin 2020 gepubliceerd worden.

#### **Vraag 4**

**Deelt u de mening dat de huidige personeelstekorten in sommige sectoren kansen bieden voor vrouwen die meer uren willen werken? Op welke manier komt het bevorderen van grotere deeltijdbanen terug in de verschillende actieprogramma's om krapte te bestrijden?**

**Datum**

20 november 2018

**Onze referentie**

2018-0000177714

#### **Vraag 7**

**Wat zou de overheid mogelijk kunnen doen om grotere deeltijdbanen verder te bevorderen?**

#### **Antwoord vraag 4 en 7**

Ja, wij delen de mening dat de huidige krapte kansen biedt aan mensen die meer willen gaan werken. Het kabinet stimuleert mensen op verschillende manieren om meer te gaan werken. Het kabinet stelt onder meer voor het maximum van de arbeidskorting te verhogen, de arbeidskorting over een langer inkomenstraject op te laten lopen en steiler af te bouwen. Deze maatregel is erop gericht de marginale druk op het inkomenstraject tussen het minimumloon en een modaal inkomen te verlagen. Ook wordt de overdraagbaarheid van de algemene heffingskorting beperkt. Door deze aanpassingen in het fiscale stelsel wordt werken meer lonend. Daarnaast zal het kabinet volgend jaar 248 miljoen euro investeren in de kinderopvangtoeslag en zal het geboorteverlof voor partners worden verlengd naar zes weken (1 week vanaf 1 januari 2019, 6 weken vanaf 1 juli 2020).

In de praktijk is er vooral ruimte bij vrouwen om het aantal uren uit te breiden. We nemen deze maatregelen omdat we vrouwen gelijke kansen willen bieden, we hen hun potentie willen laten benutten en hun economische zelfstandigheid willen vergroten. Én omdat vrouwen die meer uren gaan werken een bijdrage leveren aan de economische groei, de houdbaarheid van de welvaartsstaat en de bestrijding van tekorten op de arbeidsmarkt.

Omdat de zorg en het onderwijs er ook in internationaal opzicht uitspringen qua deeltijdwerk, hebben we in de aanpak voor die sectoren expliciet aandacht voor het uitbreiden van het aantal uren als bijdrage aan de aanpak van tekorten. In de kamerbrief van 24 augustus 2018 over extra acties tegen het lerarentekort<sup>1</sup> is het vergroten van de deeltijdfactor een van de instrumenten om het lerarentekort te verminderen. Besturen dienen in gesprek te gaan met leraren om ze optimaal in te kunnen zetten. In het kader van het Actieprogramma Werken in de Zorg<sup>2</sup> gaan we met deze opgave aan de slag in het actie-leer-netwerk. Daarin zal onder andere een gezaghebbende deskundige als ambassadeur worden aangesteld om de beweging op gang te krijgen.

Het kabinet heeft voorts opdracht gegeven tot het IBO Deeltijdwerk, waarin beleidsopties ten aanzien van deeltijdwerk worden geschetst (zie beantwoording vragen 2 en 3).

#### **Vraag 5**

<sup>1</sup> Vergaderjaar 2017-2018, Kamerstuknummer 27923, nr. 318

<sup>2</sup> Vergaderjaar 2017-2018, Kamerstuk 29282, nr. 303

**Bent u in gesprek met sociale partners over het aanbieden van meer uren in kraptesectoren en het inwilligen van verzoeken? Zo ja, wat is tot nu toe de uitkomst van deze gesprekken?**

**Vraag 6**

**Wat zouden sociale partners mogelijk concreet kunnen doen om grotere deeltijdbanen te bevorderen?**

**Datum**

20 november 2018

**Onze referentie**

2018-0000177714

**Antwoord vraag 5 en 6**

Het kabinet is voortdurend met sociale partners in gesprek over de werking van de arbeidsmarkt en de vraag wat verschillende partijen kunnen doen om die werking te verbeteren. In het kader van de aanpak van krapte op de arbeidsmarkt hebben het kabinet en de sociale partners met elkaar gesproken. Naast het verhogen van de arbeidsparticipatie, innovatie, opleiden, en betere matching, kan ook het uitbreiden van het aantal uren dat mensen werken een bijdrage leveren.

De combinatie van arbeid- en zorg is hierbij een belangrijk onderwerp. Uit onderzoek van het SCP<sup>3</sup> blijkt dat 79% van de werkgevers zich verantwoordelijk voelt voor een goede combinatie tussen arbeid- en zorgtaken voor hun werknemers. Uit cao-onderzoeken blijkt dat hierover ook specifieke afspraken worden gemaakt. Zo valt 24 procent van de werknemers onder een cao met afspraken over gedeeltelijke doorbetaling tijdens ouderschapsverlof<sup>4</sup>. Het aanbieden van flexibiliteit kan ook een belangrijke rol spelen. In de zorg biedt bijvoorbeeld 68 procent van de organisaties flexibele werktijden aan.

Het is moeilijk om aan te geven wat de concrete resultaten zijn van gesprekken met sociale partners. Het vaststellen van het aantal uren werk gebeurt uiteindelijk namelijk tussen individuele werknemer en werkgever. De toenemende krapte zal er waarschijnlijk wel toe leiden dat in die gesprekken verzoeken tot uitbreiding vaker worden geacommodeerd of dat werkgevers hier vaker op aan zullen sturen.

In het IBO Deeltijdwerk zal ook gekeken worden naar de rol van sociale partners en individuele werkgevers.

**Vraag 8**

**Deelt u de mening van de heer Putters dat de hoeveelheid vrouwen die in deeltijd werken, terwijl zij meer uren zouden willen werken, ten koste gaat van economische groei? Herkent u het door McKinsey berekende bedrag van 100 miljard euro meer bruto binnenlands product (bbp) wanneer vrouwen evenveel uren zouden werken als vrouwen in de best presterende West-Europese landen 2)?**

**Antwoord vraag 8**

Ja, het klopt dat het meer uren werken van vrouwen de economische groei ten goede zou komen. Het is een belangrijke bron voor een toename van de koopkracht en leidt tot meer belasting- en premieontvangsten.

---

<sup>3</sup> SCP (2017). Arbeidsmarkt in kaart.

<sup>4</sup> [http://cao.minszw.nl/docs/pdf/174/2018/174\\_2018\\_13\\_240680.pdf](http://cao.minszw.nl/docs/pdf/174/2018/174_2018_13_240680.pdf)

Er zijn vele neveneffecten en kostenposten te verwachten bij het vergroten van de deeltijdfactor van vrouwen. Deze zijn niet meegenomen in het onderzoek van McKinsey, waardoor niet zeker vast te stellen valt wat precies het gunstige netto-effect op het bbp zou zijn. Dit laat onverlet dat het kabinet verwacht dat het effect op de economische groei positief zal zijn.

**Datum**  
20 november 2018

**Onze referentie**  
2018-0000177714

### **Vraag 9**

**Is in het bedrag van 100 miljard euro bbp ook het effect meegenomen dat dochters van werkende moeders later zelf succesvoller zijn op de arbeidsmarkt en eerder terechtkomen in leidinggevende functies, zoals De Vries beargumenteerd 3)? Bent u ook van mening dat wanneer beide ouders werken dit een belangrijke voorbeeldrol heeft voor kinderen? Herkent u dat dit een positief effect kan hebben op het aantal vrouwen in leidinggevende functies?**

### **Antwoord vraag 9**

Met u zijn we van mening dat werkende ouders een belangrijke voorbeeldrol hebben voor kinderen. Onderzoek van Van Putten (2009)<sup>5</sup> wijst uit dat vrouwen die zijn opgegroeid met een werkende moeder gemiddeld meer uren werken dan vrouwen die zijn opgegroeid met een thuismoeder. Ook blijkt dat de vroege verdeling van huishoudelijk werk tussen ouders tot voorbeeld dient voor de latere taakverdeling tussen volwassen kinderen en hun partners.

Een grotere arbeidsparticipatie van vrouwen heeft inderdaad als gevolg dat de kans wordt vergroot dat zij in topposities terecht komen. Overigens zal een eventuele vergroting van de arbeidsparticipatie niet voldoende zijn. De verhoudingen tussen het aantal vrouwen op de arbeidsmarkt en het aantal vrouwen in topposities is momenteel dermate scheef, dat hierop gericht actie nodig is door bedrijven. De berekening van McKinsey houdt geen rekening met dergelijke lange termijneffecten. De rekensom houdt alleen rekening met het aantal gewerkte uren, het aantal werkende personen en de verdeling over sectoren.

### **Vraag 10**

**Wat zouden mogelijkheden kunnen zijn om jonge ouders beter te informeren over de voordelen van een werkende moeder en wat een jonge moeder inlevert door parttime te gaan werken? Zijn er andere gedragswetenschappelijke inzichten die kunnen worden benut om een meer gelijke positie op de arbeidsmarkt te bewerkstelligen?**

### **Antwoord vraag 10**

We informeren jonge ouders op verschillende manieren over de voordelen van een gelijke arbeid- en zorgverdeling. Zo heeft het ministerie van OCW vorig jaar de WerkZorgberekenaar laten ontwikkelen om de financiële voordelen van een gelijkere verdeling van werk inzichtelijk te maken. Door arbeidskortingen en toeslagen kan het gezinsinkomen stijgen wanneer werkuren gelijk worden verdeeld tussen de minstverdienende en de meestverdienende partner.

Daarnaast heeft het ministerie van SZW sinds vorige maand de bewustwordingscampagne [Zijnjullieeraluit.nl](http://Zijnjullieeraluit.nl) gelanceerd. Met deze campagne worden (aankomende) ouders gestimuleerd om met elkaar in gesprek te gaan

---

<sup>5</sup> The Role of Intergenerational Transfers in Gendered Labour Patterns, Van Putten, A.E., Aksant, Amsterdam, 2009.

over een toekomstbestendige verdeling van taken. De periode rondom de geboorte van het eerste kind is een cruciaal moment waarop ouders een beslissing nemen over de verdeling arbeid en zorg. Deze beslissing is vaak bepalend voor de taakverdeling op lange termijn. Uit onderzoek blijkt dat veel ouders deze beslissing impliciet en zonder nadrukkelijk overleg nemen en vaak terugvallen in een meer traditionele verdeling van taken.

**Datum**  
20 november 2018

**Onze referentie**  
2018-0000177714

Het ministerie van SZW is ook bezig met het opzetten van een campagne om werkgevers bewust te maken van de voordelen van zorgvriendelijk werkgeverschap. Verder zijn de ministeries van SZW en OCW dit jaar themapartner van het Nederlands Debatinstituut. Teams van het vmbo-, mbo-, en havo/vwo-scholen zullen onder andere debatteren over stellingen op het gebied van de verdeling van werk en zorgtaken. Het doel is om de leerlingen actief te laten nadenken over de manier waarop keuzes die zij nu – wellicht automatisch en onbewust – maken, doorwerken in hun kansen op de arbeidsmarkt.

In het IBO Deeltijdwerk zal ook gekeken worden naar beleidsopties op basis van gedragswetenschappelijke inzichten. Er wordt onder andere gekeken naar de motieven van vrouwen en mannen om in voltijd of juist in deeltijd te werken en hoe afwijkende voorkeuren, instituties en sociale normen kunnen verklaren dat deeltijdwerk in Nederland veel populairder is dan in andere landen.

#### **Vraag 11**

**Klopt het dat vrouwen in veel gevallen nog steeds minder betaald worden dan mannen? Neemt het kabinet, buiten het actieplan arbeidsmarktdiscriminatie, ook maatregelen om ongelijke beloning te voorkomen? Bent u bereid om te blijven monitoren in hoeverre de beloning voor gelijkwaardig werk ook gelijkwaardiger wordt? Zijn er recente cijfers beschikbaar over het beloningsverschil?**

#### **Antwoord vraag 11**

Het klopt helaas dat er nog steeds een loonkloof is tussen vrouwen en mannen. Uit cijfers van het Centraal Bureau voor de Statistiek over 2008–2014<sup>6</sup> blijkt wel dat het beloningsverschil daalt, zowel in het bedrijfsleven als bij de overheid. Hoewel de trend de goede kant op gaat, bestaan er nog steeds verschillen in beloning tussen mannen en vrouwen.

Het grootste deel van de loonkloof wordt veroorzaakt door ongelijke posities op de arbeidsmarkt. Zo leidt het stijgende opleidingsniveau van vrouwen ertoe dat ook de loonkloof kleiner wordt. Het emancipatiebeleid van het kabinet is erop gericht de ongelijke positie op de arbeidsmarkt aan te pakken. Door de investeringen in kinderopvang, de uitbreiding van het verlof en programma's zoals Vrouwen aan de top en beleid gericht op economische zelfstandigheid wordt gepoogd voor alle vrouwen met allerlei mogelijke achtergronden voor verdere gelijkheid op de arbeidsmarkt te zorgen.

Een kleiner, maar daarom niet minder belangrijk deel van de loonkloof bestaat uit ongelijke beloning voor gelijkwaardig werk (beloningsdiscriminatie). De plannen van het kabinet om dat tegen te gaan, staan beschreven in het actieplan arbeidsmarktdiscriminatie en zullen nader worden uitgewerkt in het implementatieplan dat uw Kamer eind dit jaar ontvangt.

---

<sup>6</sup> CBS-rapport «Gelijk loon voor gelijk werk? Banen en lonen bij de overheid en bedrijfsleven, 2014

Het kabinet laat elke twee jaar door het CBS het beloningsverschil tussen vrouwen en mannen monitoren. Eind dit jaar worden de nieuwste cijfers bekend. De Staatssecretaris van SZW zal uw Kamer hierover te zijner tijd berichten. De monitor heeft betrekking op de omvang van de totale loonkloof (ongecorrigeerd beloningsverschil), en op de omvang van de loonkloof als wordt gecorrigeerd op achtergrondkenmerken zoals functieniveau, sector, ervaring, leeftijd, et cetera. Dit laatste cijfer valt niet helemaal samen met beloningsdiscriminatie. Beloningsdiscriminatie is niet statistisch te monitoren, maar kan alleen worden vastgesteld door een zorgvuldige vergelijking hoe de salarissen van twee collega's bij eenzelfde werkgever tot stand zijn gekomen.

**Datum**  
20 november 2018  
**Onze referentie**  
2018-0000177714

### **Vraag 12**

**Herkent u het geschetste beeld dat deeltijdwerken voor vaders minder geaccepteerd is dan voor moeders? Deelt u de mening dat ouders een gelijkwaardige rol hebben in de opvoeding? Bent u bereid om u in te zetten voor een evenwichtigere norm waarin de eigen keuze van de ouders centraal staat?**

### **Antwoord vraag 12**

Vaders werken veel minder vaak in deeltijd dan moeders. Het SCP heeft in de Emancipatiemonitor 2016 geconstateerd dat er een verschil bestaat tussen vaders en moeders in normatieve opvattingen over het aantal uren dat zij zouden moeten werken. Dit draagt ertoe bij dat in veel gezinnen vaders en moeders niet evenveel zorgtaken op zich nemen.

Ook zijn er verschillen in het aandeel vaders en moeders dat tenminste een halve dag per week thuis is voor het kind terwijl de partner werkt. Dit geldt namelijk voor ruim 95% van de moeders en voor 70% van de vaders met jonge kinderen<sup>7</sup>. Ondanks dat moeders vaker dan vaders thuis zijn terwijl de partner werkt, lijken vaders met jonge kinderen in 2017 wel meer betrokken bij de zorg voor hun kinderen thuis dan in 2013. In 2013 was namelijk iets meer dan 40% van de vaders van 1-jarigen ten minste een halve dag in de week thuis voor zijn kind(eren) terwijl zijn partner werkte<sup>8</sup>.

Het kabinet hecht aan het idee dat beide ouders betrokken zijn bij de opvoeding. Het kabinet is van mening dat ouders, los van normatieve opvattingen en sociale normen over gender, zelf een bewuste keuze moeten kunnen maken over de gewenste arbeid-/zorgverdeling. Het beleid van het kabinet, zoals besproken bij de beantwoording van vraag 4 en 7 en beantwoording van vraag 10, is erop gericht werkende ouders beter te ondersteunen in de combinatie van arbeid en zorg en hen een bewustere keuze te laten maken.

### **Vraag 13**

**Deelt u de mening dat een flexibelere kinderopvang de keuze om meer uren te maken vergemakkelijkt? Hoe zet u zich hiervoor in?**

### **Antwoord vraag 13**

Flexibele kinderopvang in de vorm van ruimere openingstijden of de mogelijkheid om wisselende dagdelen af te nemen kan ouders ondersteunen bij het combineren van arbeid en zorg voor hun kinderen. Het SCP-rapport Kijk op kinderopvang<sup>9</sup> laat zien dat ouders die positiever denken over de betaalbaarheid, toegankelijkheid en

<sup>7</sup> SCP (2018) Kijk op de kinderopvang. Dit onderzoek had betrekking op ouders van baby's en kleuters.

<sup>8</sup> SCP/ CBS (2016). Emancipatiemonitor 2016

<sup>9</sup> Vergaderjaar 2018-2019. Bijlage bij Kamerstuk 31322 nr. 376

de kwaliteit van kinderopvang, meer gebruikmaken van kinderopvang en ook meer werken. Het onderzoek van het SCP heeft echter niet onderzocht of dit een causaal verband is. Er kan dus niet gesteld worden dat positiever denken over de toegankelijkheid van kinderopvang automatisch leidt tot meer gebruik van kinderopvang. Wel is het een belangrijke indicatie dat een deel van de ouders die nu geen gebruikmaken van kinderopvang, aangeeft dit wel te overwegen als de opvangtijden (meer) zouden passen bij de werktijden.

**Datum**

20 november 2018

**Onze referentie**

2018-0000177714

Het is aan de kinderopvangorganisaties om in te spelen op de verschillende behoeften en wensen van ouders. We zien gelukkig ook dat dit wordt opgepakt. Er zijn verschillende kinderopvangorganisaties die flexibele kinderopvang aanbieden. Daarnaast kiezen sommige ouders voor gastouders, omdat die vaak flexibeler zijn.