

Vragen gesteld door de leden der Kamer, met de daarop door de regering gegeven antwoorden

754

Vragen van het lid **Smals** (VVD) aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over *het artikel «40-urige werkweek botst met onze cultuur»* (ingezonden 16 september 2022).

Antwoord van Minister **Van Gennip** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) (ontvangen 16 november 2022). Zie ook Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 2022–2023, nr. 229.

Vraag 1

Bent u bekend met het artikel «40-urige werkweek botst met onze cultuur»?¹

Antwoord 1

Ja.

Vraag 2

Deelt u de opvatting dat de deeltijdcultuur in Nederland en de daarmee samenhangende arbeidsparticipatie van vrouwen een reliek uit de jaren '80 is en deels gebaseerd is op een achterhaalde opvatting over de taakverdeling tussen man en vrouw?

Antwoord 2

De Nederlandse deeltijdcultuur kent een langere geschiedenis. In de jaren vijftig en zestig werd al in deeltijd gewerkt. Toen was er sprake van een krappe arbeidsmarkt en werd deeltijdwerk gezien als een manier om de arbeidsparticipatie te vergroten. In de jaren tachtig werd met het akkoord van Wassenaar deeltijdwerken ingezet om de werkloosheid te bestrijden: collectieve arbeidstijdverkortingen werden ingeruild voor loonmatiging. In de jaren daarna vond deeltijdwerken zijn weg naar de cao's. Zo werd onze samenleving geleidelijk aan steeds verder ingericht op deeltijdwerk, waardoor ook meer vrouwen de arbeidsmarkt betraden.

Deeltijdwerk kent voordelen. Het stelt mensen in staat de door hen gewenste werk-privébalans te realiseren, kosten te besparen door mantelzorg- en gezinstaken meer in eigen hand te nemen, en bevordert de betrokkenheid bij de arbeidsmarkt van groepen die zich anders wellicht zouden terugtrekken.

¹ AD, 9 september 2022, «Waarom Nederlanders niet in de rij staan voor 40-urige werkweek: «Botst met onze cultuur»», (Waarom Nederlanders niet in de rij staan voor 40-urige werkweek: «Botst met onze cultuur» | Werk | AD.nl).

Deze voordelen zorgen er deels voor dat de arbeidsparticipatie van vrouwen in Nederland relatief hoog is. In 2019 had 75,8% van de niet-onderwijsvolgende vrouwen van 15 tot 65 jaar betaald werk². Tegelijkertijd belemmert het deeltijdwerken de economische zelfstandigheid van vrouwen en beperkt het carrièrekansen. Dit komt doordat het nog steeds vooral vrouwen zijn die in deeltijd werken³, en doordat velen van hen in kleinere deeltijdbanen werken⁴. Hierdoor zijn vrouwen niet altijd in staat hun talenten en vaardigheden te ontwikkelen. Het werken in deeltijd valt ook samen met een traditionele opvatting over de taakverdeling tussen mannen en vrouwen. Het huidige beleid richt zich dan ook op het doorbreken van patronen en daarmee het verbeteren van de gelijkwaardigheid tussen mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt. Het kabinet doet dit door de combinatie van arbeid en zorg te verbeteren en met de bredere aanpak ten aanzien van gendergelijkheid.

Vraag 3

Hoe beoordeelt u de analyse uit het artikel dat onze deeltijdcultuur niet samengaat met de voltijdse verwachtingen van de samenleving? Bent u het daar mee eens? Deelt u de opvatting dat het zaak is om in plaats van onze voltijdse verwachtingen naar beneden bij te stellen de Nederlandse deeltijdcultuur aan te pakken? Zo ja, hoe bent u dit van plan, zo nee, waarom niet?

Antwoord 3

Het kabinet is het eens met de analyse dat we staan voor grote maatschappelijke uitdagingen nu en in de toekomst, zoals de klimaattransitie of de toenemende zorgvraag.

We hebben iedere werkende hard nodig om collectieve voorzieningen te kunnen waarborgen. Daarom heeft dit kabinet ook werkenden opgeroepen⁵: werk net die paar uur extra, waar dat kan. In de praktijk zien we een verandering op gang komen, maar het gaat langzaam. Tot 2020 blijkt dat de arbeidsparticipatie van vrouwen toeneemt en ook dat de gemiddelde arbeidsduur is gestegen⁶. Het kabinet blijft zich met beleidsmaatregelen inzetten op de bevordering van de gendergelijkheid op de arbeidsmarkt en de vergroting van de arbeidsparticipatie (in uren) en de carrière perspectieven (meer vrouwen naar de top) van vrouwen. Het kabinet heeft al verschillende stappen gezet. Zo is recent het betaald ouderschapsverlof ingevoerd en wordt de vergoeding voor de kinderopvang inkomensafhankelijk gemaakt voor werkende ouders. Het kabinet heeft bovendien het voornemen om een maatschappelijke dialoog te starten. De dialoog kan inzicht bieden in de onderliggende motivaties van mensen over gendergelijkheid in relatie tot de arbeidsmarkt en hiervoor concreet handelingsperspectief aanreiken. Uw Kamer is hier op 14 november jl. over geïnformeerd.

Vraag 4

Deelt u in dat verband de opvatting dat het enkel aanbieden van deeltijdcontracten aan werknemers die fulltime willen werken onacceptabel is, en dan in het bijzonder in de kraptesectoren met een maatschappelijke functie (bijvoorbeeld zorg en onderwijs)? Zo ja, welke stappen gaat u op korte termijn nemen om hier een einde aan te maken? Bent u bereid om bijvoorbeeld met de zorg- en onderwijssector in gesprek te gaan om het aanbieden van een voltijdscontract de standaard te maken?

Antwoord 4

Ik deel de opvatting dat het belangrijk is als werknemers meer uren willen werken, ze dat ook kunnen doen. Ik roep werkgevers dan ook om het gesprek aan te gaan en creatief te kijken wat mogelijk is. Het kabinet kan echter werkgevers niet verplichten om werknemers altijd voltijdcontracten aan te bieden als zij erom vragen en dit standaard te maken. Daarom deel ik in dit verband uw opvatting niet. Het standaard maken van voltijdscontracten is niet altijd praktisch uitvoerbaar, zou de contractuele vrijheid van werkgevers

² Emancipatiemonitor 2020

³ 70% van de werkende vrouwen werkt in deeltijd tegenover 28% van de mannen (CBS, 2021)

⁴ In 2019 werkten 47% van de vrouwen tussen de 0 en 27 uur (CBS, 2019).

⁵ Kamerstuk 29 544, nr. 1115

⁶ Emancipatiemonitor 2020 – arbeidsduur gestegen van 27 uur (2009) naar 28,5 uur (2019)

en werknemers beperken en in deeltijd werken kan ook een weloverwogen beslissing zijn van werknemers.

Vraag 5

Hoe gaat de rijksoverheid als werkgever zelf om met het aanbieden van deeltijdcontracten? Heeft de rijksoverheid zelf beleid om deeltijd werkende rijksambtenaren aan te sporen fulltime te werken?

Antwoord 5

Het aandeel voltijdswerkenden is bij de rijksoverheid relatief groot: 72% van de rijksambtenaren werkt voltijds⁷. Van alle werkenden in Nederland werkt 52% voltijds⁸. Daar waar functies binnen de rijksoverheid lastig vervulbaar zijn, voelen leidinggevenden een prikkel om deeltijders actief te vragen om meer uren te werken. Rijksambtenaren hebben op grond van de wet (Wet flexibel werken) het recht om een verzoek in te dienen om meer of minder uren te gaan werken. Er is (op dit moment) geen aanvullend beleid nodig om het aandeel voltijdswerkende rijksambtenaren verder te verhogen. Als werkgever wil de rijksoverheid ook faciliteren dat rijksambtenaren hun werk en andere taken en verantwoordelijkheden (bijvoorbeeld zorg voor kinderen of mantelzorg) goed kunnen combineren. In deeltijd werken kan dan een bewuste keuze zijn.

Vraag 6

Hoe beoordeelt u het feit dat de ouderwetse deeltijdcultuur kennelijk doorwerkt in jongere generaties? Bent u bereid onderzoek te doen naar de achtergronden van de deeltijdwensen onder jongeren en de uitkomsten hiervan te delen?

Antwoord 6

Zoals eerder aangegeven, kan de keuze om in deeltijd te werken een bewuste keuze zijn, ook voor jongeren. Wel zijn er verschillen tussen mannen en vrouwen. Uit onderzoek van het Sociaal Cultureel Planbureau (SCP) en het Interdepartementaal Beleidsonderzoek (IBO) Deeltijdwerk blijkt dat al aan de start van hun carrière, voordat er sprake is van een partner of kinderen, vrouwen vaker in deeltijd werken dan mannen^{9, 10}. Van de vrouwen die net de arbeidsmarkt zijn opgegaan – in de meeste gevallen dus nog voor er kinderen in het spel zijn – werkt bijna twee derde in deeltijd. Bij mannen doet zich min of meer het omgekeerde voor. Van de mannen werkt 70% in een voltijd baan¹¹. Ik vind dit voor vrouwen een gemiste kans omdat het ten koste gaat van talenten, ontwikkeling van vaardigheden en de positie van vrouwen op de arbeidsmarkt. Het zorgt er tegelijk voor dat vrouwen minder vaak economisch zelfstandig zijn en dat vind ik zorgelijk. Het SCP noemt een aantal factoren die mogelijk een rol spelen, al dan niet in samenhang met elkaar: verschillen in preferenties en ambities (mogelijk gedreven door sociale normen), opleidingskeuzes (onderwijs, zorg en kinderopvang wordt vaak in deeltijd gewerkt) en de cultuur binnen organisaties of sectoren. Op basis van deze studies zie ik of er aanvullend onderzoek of maatregelen nodig zijn.

Vraag 7

Deelt u de analyse dat het met de huidige krappe arbeidsmarkt meer dan ooit noodzakelijk en kansrijk is om mensen aan de zijlijn van de arbeidsmarkt mee te laten doen? Zo ja, welke hindernissen of obstakels ervaren bijvoorbeeld 50-plussers, mensen die na 67^e willen doorwerken of mensen met een arbeidsbeperking nu om mee te doen? Welke stappen gaat u op korte termijn zetten om die obstakels weg te nemen?

⁷ Voltijd bij het Rijk is 36 uur of meer

⁸ CBS (2021) – Nederland in cijfers editie 2022

⁹ Merens, A. en F. Bucx, 2018, Werken aan de start, Den Haag: SCP.

¹⁰ IBO Deeltijdwerk; De(eltijd) zal het leren

¹¹ Jongeren tussen 18 en 25 jaar, exclusief scholieren en studenten met een bijbaan. Merens, A. en F. Bucx, 2018, Werken aan de start, Den Haag: SCP.

Antwoord 7

Iedereen die wil en kan werken of meer uren wil werken moet de mogelijkheid hebben dit te doen, zeker gezien de huidige krappe arbeidsmarkt. Ook als mensen na hun pensioen – betaald of onbetaald – aan het werk gaan, juich ik dat toe. Het is mijn sterke overtuiging dat senioren en mensen met een arbeidsbeperking meer kunnen bijdragen aan onze samenleving, als we hen daartoe meer kansen bieden.

Als het gaat over 50-plussers hebben vorige kabinetten zich ingezet op het verbeteren van de arbeidsmarktpositie van deze groep. Dit heeft mede door de hoogconjunctuur en de huidige krapte geleid tot een flink verbeterde arbeidsmarktpositie voor 50-plussers. Begin 2013 lag de netto-arbeidsparticipatie van de groep 55–65 op 58%, bijna 10 procentpunt onder het gemiddelde van de gehele bevolking (66,8%). In het tweede kwartaal van 2022 is de netto-arbeidsparticipatie van de groep 55–65 met 73,2% hoger dan het gemiddelde van de gehele bevolking (72,2%)¹². Vanaf 60 is er daarentegen een sterke daling zichtbaar. De groep wordt niet sneller werkloos dan andere groepen, maar eenmaal werkloos is het opnieuw vinden van werk wel moeizamer.

Senioren hebben een grotere kans op langdurige werkloosheid vanwege meerdere oorzaken. Aan de kant van werknemer zien we als oorzaken een eenzijdig en langdurig arbeidsverleden, het ontbreken van een (actueel) diploma, «onwennig» solliciteren en vaardigheden die niet aansluiten op de huidige behoeften op de arbeidsmarkt. Aan de andere kant is er bij sommige werkgevers helaas nog steeds sprake van negatieve beeldvorming¹³. Deze beeldvorming zal daarom aandacht krijgen in de uitvoering van mijn Seniorenkansensvisie, die ik voor de begrotingsbehandeling van SZW naar de Kamer zal sturen. De maatregelen genoemd in de Seniorenkansensvisie richten zich ook op de groep die langer willen doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd.

Als het gaat over mensen die na de AOW-leeftijd willen doorwerken blijkt uit een evaluerend onderzoek na de invoering van de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd dat voor werkgevers het (gepercipieerde) risico op ziekte één van de redenen is om niet met AOW-gerechtigden te werken¹⁴. Ook blijkt hieruit dat een groot deel van de werkgevers niet bekend is met het verlichte arbeidsrechtelijke regime dat sinds de invoering van de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd geldt in geval de werknemer de AOW-leeftijd heeft bereikt¹⁵. Zo heeft de werkgever bijvoorbeeld in geval van ziekte een loondoorbetalingsverplichting van maar 13 weken.

Om werkgevers en werknemers bekend te maken met de mogelijkheden die de wet biedt om met AOW-gerechtigden te werken, zal de komende tijd vormgegeven worden aan een voorlichtingscampagne. Ook heeft de campagne tot doel om bij te dragen aan het veranderen van de manier waarop we op de arbeidsmarkt naar senioren kijken. In de brief over de Seniorenkansensvisie zal ik de Kamer verder informeren over de wijze waarop aan deze voorlichtingscampagne vorm wordt gegeven.

Als het gaat over mensen met een arbeidsbeperking dan is het van belang dat deze groep nog beter de weg naar de arbeidsmarkt weet te vinden en dat obstakels die werk in de weg staan worden weggenomen. Juist in deze tijden van krapte op de arbeidsmarkt zijn er kansen voor mensen die nog aan de kant staan. Ik werk daarom toe naar een verbetering van de banenafpraak over de stappen op dit punt heb ik de Kamer geïnformeerd in mijn brief van 7 juli jl. Ik blijf in gesprek met betrokkenen over hoe we gezamenlijk meer mensen met een arbeidsbeperking aan het werk kunnen helpen en houden. Naast de banenafpraak is ook het wetsvoorstel Breed Offensief belangrijk voor de baankansen van mensen met een arbeidsbeperking. Het wetsvoorstel bevat maatregelen om de kans op werk voor deze mensen te vergroten. Op 5 juli jl. is door uw Kamer met grote meerderheid ingestemd met het wetsvoorstel. De behandeling van het wetsvoorstel in de Eerste Kamer is op dit moment gaande¹⁶.

¹² StatLine – Arbeidsdeelname; kerncijfers (cbs.nl)

¹³ Regioplan, Evaluatie Actieplan «Perspectief voor vijftigplussers», Amsterdam 2020

¹⁴ SEO Economisch onderzoek, *Evaluatie Wet werken na AOW*, Amsterdam 2019, p. 26.

¹⁵ SEO Economisch onderzoek, *Evaluatie Wet werken na AOW*, Amsterdam 2019, p. 31.

¹⁶ Kamerstukken I, 2021/22, 35 394-B

Vraag 8

Deelt u de opvatting dat het feit dat meer werken voor mensen soms nauwelijks extra loont een perverse en absoluut ongewenste prikkel is? Zo ja, bent u bereid om vaart te maken met de uitwerking van een voltijdsbonus, hierin als Minister van werkgelegenheid een leidende rol te nemen zodat sectoren zoals de zorg en het onderwijs, maar ook andere kraptesectoren daar gebruik van kunnen maken? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 8

Ik deel deze opvatting niet. De situatie ligt genuanceerder dan deze vraag doet vermoeden. Het kabinet vindt het van belang dat het loont om te werken. Huidig beleid is erop gericht dat huishoudens met een laag of middeninkomen een tegemoetkoming kunnen krijgen in bijvoorbeeld de huurkosten of de kosten voor kinderen. Hun gemiddelde belastingdruk is hierdoor ook lager. De keerzijde is dat waar de inkomensondersteuning afbouwt, er gevolgen zijn voor de marginale druk. Door samenloop van afbouwtrajecten van inkomensafhankelijke regelingen kan sprake zijn van een piek in de marginale druk. Dit komt echter weinig voor: 4% van de werkenden heeft een marginale druk van 70% of meer. Omdat dit deels mensen betreft die reeds voltijds werken, ligt het percentage werkenden met een zeer hoge marginale druk en de mogelijkheid tot meer uren werk lager. Deze groep is dus niet representatief voor de hele groep werkenden: bij 96% van de werkenden is de marginale druk minder dan 70%. En voor 1 op de 5 werkenden is de marginale druk zelfs hoogstens 40%. Dit neemt niet weg dat een zeer hoge marginale druk onwenselijk is en dat mensen die meer uren willen werken hier baat bij moeten hebben. Het kabinet kijkt daarom, mede naar aanleiding van de motie Palland c.s., naar hoe extremen in de marginale druk binnen deze kabinetsperiode kunnen worden aangepakt¹⁷. Daarnaast kijkt het kabinet naar een voltijds- en meerurenbonus als mogelijke maatregel om meer uren werken te stimuleren. Het kabinet heeft besloten zich eerst te richten op opties in de zorg en het onderwijs, omdat in deze sectoren vaak in deeltijd wordt gewerkt. Daarbij geldt dat een eventuele voltijdsbonus wel juridische, uitvoeringstechnische en budgettaire knelpunten kent. In het onderwijs zal gestart worden met een kopgroep van scholen om in de praktijk te bekijken welke vorm van een bonus het beste werkt. In december wordt de Kamer verder geïnformeerd over de voltijdsbonus en de meerurenbonus in de zorg en het onderwijs. Andere sectoren kunnen desgewenst de uitkomsten van deze aanpak in de zorg en het onderwijs benutten.

Vraag 9

Durft u de ambitie uit te spreken om een einde te maken aan de deeltijdcultuur, waardoor keuzes over fulltime of parttime werken niet langer worden ingegeven door het onvoldoende lonen van extra werken of achterhaalde sociale oordelen over de rolverdeling tussen man en vrouw of de opvoeding van kinderen, maar door de eigen individuele afweging van werknemers.

Antwoord 9

De ambitie van het kabinet is dat (meer) werken (meer) loont, dat mensen niet die paar uur extra werken waar dat kan, en dat deeltijdwerk niet langer voor veel vrouwen een automatisme is. Mannen en vrouwen moeten een vrije keuze hebben over hoeveel uur zij willen werken. Het betaald ouderschapsverlof en de voornemens op het gebied van de financiering van kinderopvang kunnen hieraan bijdragen.

Met de eerdergenoemde maatschappelijke dialoog gaan we samenlevingsbreed in gesprek over gendergelijkheid op de arbeidsmarkt en de plaats die de deeltijdcultuur daarbinnen heeft. Daarbij zullen ook de kansen en belemmeringen van deeltijdwerk aan de orde komen. De uitkomsten van de dialoog zullen als input gebruikt worden voor de samenleving, werkgevers en overheid om het huidige deeltijdwerken en de daarmee samenhangende deeltijdcultuur bespreekbaar te maken. Daarbij is het van belang dat, zoals de vragensteller ook benoemt, er ruimte blijft voor individuele afwegingen van werkgevers en werknemers. Deeltijd als optie moet dan ook blijven bestaan,

¹⁷ Kamerstuk 29 544, nr. 1142.

maar minder dan nu als automatisme. Dit moeten we niet alleen bezien vanuit persoonlijke vrijheid, maar ook vanuit een breder maatschappelijk belang. Denk bijvoorbeeld aan de situatie waarin iemand werk wil combineren met mantelzorg. In dergelijke gevallen levert een deeltijdbaan een positieve bijdrage aan de welvaart in Nederland. Tegelijkertijd blijft het kabinet zich inzetten om meer uren werken te stimuleren, waar dat kan, vanwege het maatschappelijke belang om Nederland draaiende te houden en om economische zelfstandigheid te bevorderen.