

Vergaderjaar 2022–2023

29 544

Arbeidsmarktbeleid

Nr. 1156

BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 14 november 2022

Het is vandaag 14 november, *equal pay day*, de dag in het jaar vanaf wanneer vrouwen symbolisch gezien voor niets werken. Dit komt doordat vrouwen gemiddeld per uur 13% minder verdienen dan mannen.¹ Op deze dag en in deze brief vraag ik aandacht voor het belang van een gelijkwaardige positie van vrouwen op de arbeidsmarkt. Het feit dat het uurloon van vrouwen gemiddeld gezien nog steeds aanzienlijk lager is dan dat van mannen, laat zien dat we er nog lang niet zijn.

Het kabinet werkt met een aantal gerichte beleidsmaatregelen aan de gendergelijkheid op de arbeidsmarkt. Gendergelijkheid vraagt daarnaast echter ook om een cultuuromslag. Een maatschappelijke dialoog, zoals door mij aangekondigd in het Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie², kan deze cultuuromslag begeleiden en bevorderen. In deze brief licht ik de voorgenomen dialoog toe. Daarbij ga ik ook in op mijn voorgenomen uitvoering van de moties van de leden Tielen³, Palland en Ceder⁴ en Van Beukering-Huijbregts en Smals.⁵ Verder deel ik bij deze brief ook de laatste editie van de monitor Loonverschillen mannen en vrouwen, die vandaag door het CBS is uitgebracht.

Vandaag, op *equal pay day*, heeft het CBS de volgende editie van de Monitor loonverschillen mannen en vrouwen uitgebracht. Dit onderzoek wordt door het CBS in opdracht van SZW tweejaarlijks uitgevoerd. De monitor bevat gegevens over loonverschillen tussen mannen en vrouwen bij de overheid en het bedrijfsleven en bevat

¹ <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2022/17/loonverschil-tussen-mannen-en-vrouwen-verder-afgenomen>.

² Kamerstuk 29 544, nr. 1119.

³ Kamerstuk 35 925 XV, nr. 45.

⁴ Kamerstuk 35 925 XV, nr. 59.

⁵ Kamerstuk 29 544, nr. 1147.

cijfers over 2020. Ook is gekeken naar de ontwikkeling van loonverschillen ten opzichte van eerdere jaren.

Uit de cijfers blijkt dat het ongecorrigeerde beloningsverschil (ook wel de loonkloof genoemd: het gemiddelde verschil in uurloon tussen mannen en vrouwen) voor de overheid is afgenomen van 8 procent in 2018 naar 6 procent in 2020. In het bedrijfsleven is het verschil in 2020 met 19 procent gelijk gebleven ten opzichte van 2018. Over de jaren heen is er zowel voor het bedrijfsleven als voor de overheid een lineaire afname te zien, al gaat deze daling langzaam. Deze cijfers van de loonkloof laten zien dat er nog steeds een significant verschil is in de arbeidsmarktpositie van mannen en vrouwen.

In het CBS-onderzoek wordt ook gekeken naar het gecorrigeerde beloningsverschil: het verschil in beloning dat overblijft wanneer rekening wordt gehouden met achtergrondkenmerken waarvan bekend is dat deze sterk samenhangen met beloning. Het gaat dan om kenmerken van de werknemer, kenmerken van de werkgever (o.a. de sector) en kenmerken van de baan. In 2020 was het gecorrigeerde beloningsverschil bij de overheid 3 procent, ten opzichte van 4 procent in 2018. In het bedrijfsleven was het verschil in 2020 6 procent, ten opzichte van 7 procent in 2018. Ook hier is te zien dat sprake is van een langzame afname van de loonverschillen. Het gecorrigeerde loonverschil geeft volgens het CBS een voorzichtige indicatie van het bestaan van ongelijk loon voor gelijkwaardige arbeid. In hoeverre feitelijk sprake is van beloningsdiscriminatie of dat andere verklaringen/achtergrondkenmerken die niet in het onderzoek zijn meegenomen hierbij een rol spelen is op basis van het onderzoek niet te zeggen.

De loonkloof geeft inzicht in de ongelijke positie van vrouwen op de arbeidsmarkt, zo zijn vrouwen vaker werkzaam in lager betaalde banen. De gecorrigeerde cijfers laten zien dat ook bij vergelijkbare achtergrondkenmerken en vergelijkbare banen vrouwen gemiddeld gezien minder worden betaald dan mannen.

Ik vind het van groot belang dat zowel de loonkloof als het gecorrigeerde beloningsverschil tussen mannen en vrouwen verder afneemt. Deze verschillen moeten we niet willen accepteren. De cijfers van het CBS laten zien dat we hierin nog een lange weg hebben te gaan. Om die reden steun ik het Europese richtlijnvoorstel over loontransparantie. Op 6 december 2021 heeft het vorige kabinet ingestemd met de algemene oriëntatie van dit richtlijnvoorstel. Samen met sociale partners en andere betrokken partijen bekijk ik nu, vooruitlopend op de aanneming van dit richtlijnvoorstel, hoe we deze loontransparantiemaatregelen in Nederland goed, tijdig en breed kunnen implementeren.

Parallel hieraan ondersteun ik maatschappelijke initiatieven die zich richten op het aanpakken van de loonkloof, waaronder het project *Gelijke Beloning* van WOMEN Inc. waarvoor SZW subsidie verstrekt. Dit project helpt werkgevers om zelf aan de slag te gaan met gelijke beloning op de werkvloer. Vandaag op *equal pay day* neem ik het manifest *Ik verdien meer* in ontvangst als onderdeel van de gelijknamige campagne. Met deze campagne ondersteunen maatschappelijke organisaties⁶ het belang van

⁶ Het manifest *Ik Verdien Meer* is een initiatief van onder meer: Sophie van Gool (voorzitter van de gelijknamige stichting), Atria, Bureau Clara Wichmann, Emancipator, Feminists Against Ableism, FNV, Stem op een Vrouw, S.P.E.A.K., Women's March NL, WOMEN Inc.

gelijke beloning tussen mannen en vrouwen. Deze maatschappelijke aandacht is belangrijk en noodzakelijk om stappen te kunnen zetten.

Gendergelijkheid op de arbeidsmarkt

Dit kabinet zet in op de gendergelijkheid op de arbeidsmarkt omdat iedereen gelijke kansen moet krijgen op het gebied van de keuzes rondom werk en inkomen. Dit draagt bij aan de economische zelfstandigheid en de arbeidsparticipatie van vrouwen.

Het betekent dat iedereen gelijkwaardiger kansen heeft bij het betreden van de arbeidsmarkt, maar ook dat er een gelijkwaardiger verdeling is tussen mannen en vrouwen als het gaat om werk en zorgtaken. Op dit moment is die gelijkwaardigheid er nog niet. Vrouwen hebben een ongelijke positie bij het betreden van de arbeidsmarkt, bijvoorbeeld als gevolg van zwangerschapsdiscriminatie. Er is ook ongelijkheid op de werkvloer: zo is er nog steeds sprake van een loonkloof, loopt de doorstroming naar de top achter, en heerst er in sommige delen van de arbeidsmarkt een vrouwonvriendelijke werkcultuur. Tot slot worden vrouwen vaak belemmerd in hun werkambities omdat zij nog altijd meer zorgtaken thuis en voor naasten op zich nemen dan mannen en wellicht omdat zij denken dat dit ook van hen wordt verwacht. Deze disbalans is breed verspreid in onze samenleving en hangt ook samen met onze breed verspreide deeltijdcultuur.

De afgelopen jaren is er veel aandacht geweest voor deeltijdwerk en voor de wijze waarop de gendergelijkheid op de arbeidsmarkt kan worden verbeterd. Voorbeelden zijn het Interdepartementaal Beleidsonderzoek (IBO) naar deeltijdwerk⁷, het McKinsey rapport *Het Potentieel Pakken*⁸, en het recente SCP-rapport *Eens deeltijd, altijd deeltijd*⁹. Kern van deze rapporten is dat de deeltijdcultuur in Nederland wordt veroorzaakt door een samenspel van institutionele en maatschappelijke factoren, dat deze verstrekkende gevolgen heeft, en dat een brede aanpak nodig is om arbeidsmarktgedrag van individuen duurzaam te veranderen. Het rapport *Diversity Wins*¹⁰ uit 2020 laat zien dat werkgevers gebaat zijn bij een werkomgeving met meer vrouwen in hoge posities.

Het kabinet heeft al verschillende stappen gezet om het voor ouders makkelijker te maken om arbeid en zorg te combineren. Dit intensiveer ik. Zo heb ik recent het betaald ouderschapsverlof met een verhoogd uitkeringspercentage ingevoerd, wordt de vergoeding voor de kinderopvang inkomensonafhankelijk gemaakt en wordt de koppeling gewerkte uren losgelaten. Daarnaast zet het kabinet in op het bestrijden van zwangerschapsdiscriminatie en het controleren op loonverschillen tussen mannen en vrouwen. Ook maakt het kabinet werk van het verbeteren van de doorstroom van vrouwen naar hogere functies. Op 1 januari 2022 is de topvrouwenwet in werking getreden.¹¹ Ook heeft het kabinet verschillende maatregelen aangekondigd om genderdiversiteit in de top van de (semi)publieke sector te bevorderen.¹² In dat kader ben ik ook blij dat de Nederlandse kabinetspositie op het EU richtlijnvoorstel *Women on Company Boards* is gewijzigd en dat Nederland heeft ingestemd met de

⁷ <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2020/04/29/ibo-deeltijdwerk>.

⁸ McKinsey Global Institute, 2018, *Het Potentieel Pakken: de waarde van meer gelijkheid tussen vrouwen en mannen op de Nederlandse arbeidsmarkt*.

⁹ <https://www.scp.nl/publicaties/publicaties/2022/09/28/eens-deeltijd-altijd-deeltijd.-waarom-vrouwen-in-deeltijd-blijven-werken-als-ze-uit-de-kleine-kinderen-zijn>.

¹⁰ McKinsey & Company, 2020, *Diversity wins: How inclusion matters*.

¹¹ *Voluit: Wet Evenwichtiger verhouding tussen mannen en vrouwen in bestuur en raad van commissarissen*.

¹² Kamerstuk 30 420, nr. 368.

tekst van het richtlijnvoorstel zoals dat op 17 oktober jl. is aangenomen in de Raad.

Ik werk op het terrein van gendergelijkheid op de arbeidsmarkt nauw samen met de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, die coördinerend Minister van Emancipatie is. In de Emancipatienota die het kabinet binnenkort aan uw Kamer stuurt, vindt u een overzicht van het huidige emancipatiebeleid, waaronder deze maatregelen gericht op gendergelijkheid op de arbeidsmarkt. Parallel hieraan werkt het kabinet aan een brede aanpak gericht op de arbeidsmarktcrisps. Het verbeteren van de arbeidsmarktpositie van vrouwen past ook in die aanpak.

Maatschappelijke dialoog

Nederland kent een unieke deeltijdcultuur in vergelijking met de rest van Europa. Gemiddeld hebben ruim drie op de tien werkende vrouwen in de EU een deeltijdbaan. In Nederland geldt dat bijna driekwart van de vrouwen tussen de 20 en 65 jaar in deeltijd werkt. In alle andere lidstaten van de EU heeft juist de meerderheid van de werkende vrouwen een voltijdbaan.¹³

Deeltijdwerk kent voordelen. Het stelt mensen in staat de gewenste werk-privébalans te realiseren en kosten te besparen door (huishoudelijke en gezins)taken meer in eigen hand te nemen. Ook bevordert het de betrokkenheid bij de arbeidsmarkt van groepen die zich anders wellicht zouden terugtrekken. Deze voordelen zorgen er mede voor dat de arbeidsparticipatie van vrouwen in Nederland relatief hoog is. Ook stelt deeltijdwerk mensen in staat tijd te besteden aan bijvoorbeeld mantelzorg of vrijwilligerswerk. Tegelijkertijd belemmert deeltijdwerken de economische zelfstandigheid van vrouwen, is het van invloed op de arbeidsmarktcrisps, beperkt het carrièrekansen en zit het loongelijkheid tussen mannen en vrouwen in de weg. Dit komt doordat het nog steeds vooral vrouwen zijn die in deeltijd werken¹⁴ en velen van hen in kleinere deeltijdbanen.¹⁵ Dit hangt ook samen met de manier waarop het werk is georganiseerd in sectoren waar overwegend vrouwen werkzaam zijn, zoals de zorg en het onderwijs.

Het hoge percentage deeltijdwerk in Nederland leidt tot een werkelijkheid die maar moeilijk te veranderen is. Omdat we in Nederland zoveel in deeltijd werken, zitten we in een zogenoemde *deeltijdklem*, een zichzelf in stand houdend systeem waarbij instituties en maatschappelijke normen elkaar wederzijds beïnvloeden.¹⁶ Alhoewel er ontegenzeggelijk voordelen zijn, leidt deeltijdwerken in Nederland ook tot een scheve uitkomst in vergelijking met andere landen. Deze Nederlandse situatie is een belangrijke aanleiding om met de samenleving in gesprek te gaan.

Door middel van een maatschappelijke dialoog over gendergelijkheid op de arbeidsmarkt gaan we een gesprek voeren met verschillende groepen in de samenleving. We bespreken daarbij de arbeid- en zorgverdeling en de verschillende verwachtingen die in de samenleving heersen over mannen en vrouwen op het werk, in het gezin en breder op de arbeidsmarkt. Natuurlijk heeft het kabinet er oog voor dat het uiteindelijk aan partners zelf is om te bepalen hoe zij onderling de zorgtaken in het huishouden verdelen en hoe zij deze combineren met hun werk.

¹³ SCP Emancipatiemonitor, 2020.

¹⁴ 70% van de werkende vrouwen werkt in deeltijd tegenover 28% van de mannen (CBS, 2021).

¹⁵ In 2019 werkten 47% van de vrouwen tussen de 0 en 27 uur (CBS, 2019).

¹⁶ SCP Emancipatiemonitor, 2016.

We vinden het van groot belang om een antwoord te formuleren op de vraag in hoeverre de kennelijk heersende sociale norm waarbinnen vrouwen zich meer dan mannen behoren te richten op zorgtaken en onbetaald werk en mannen de hoofdkostwinner zijn, (nog steeds) breed gedragen wordt en hoe deze norm van invloed is op het arbeidsmarktgedrag van individuen en werkgevers.

Wanneer de sociale norm over de rollen van vrouwen en mannen niet op meer plaatsen doorbroken wordt, is het niet waarschijnlijk dat de situatie in Nederland snel verandert. Hierdoor blijven bestaande belemmeringen voor met name vrouwen om hun ambities waar te maken in stand. Mede door deze sociale norm blijft immers de deeltijdcultuur bestaan, die bijdraagt aan het behouden van beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen en de doorstroom van vrouwen naar hogere en/of beter betaalde functies beperkt. Naast rolopvattingen en sociale normen kunnen er andere oorzaken zijn die van invloed zijn op de keuzes die mensen maken om al dan niet deel te nemen aan het arbeidsproces en in welke mate. Zo weten we dat de beperkte afstemming van openingstijden tussen buitenschoolse opvang en basisscholen door ouders als een knelpunt wordt ervaren.¹⁷ Ook de marginale druk speelt een rol bij arbeidsduurbeslissingen. Voor huishoudens met jonge kinderen leveren ook kinderopvangkosten een grote bijdrage aan de marginale druk.¹⁸ Het kabinet zet met de verhoging van de kinderopvang naar 96% een belangrijk stap om het voor huishoudens aantrekkelijker te maken meer uren te werken. In de brief over de aanpak van de arbeidsmarktkrapte zal het kabinet verder ingaan op de marginale druk voor alle werkenden. In de maatschappelijke dialoog gaan we onderzoeken hoe deze en andere uitdagingen een rol spelen in de levens van mensen.

Welke invloed hebben bijvoorbeeld studiekeuze en de genderstereotype opvattingen die daaraan wellicht ten grondslag liggen? Welke invloed speelt de kwaliteit van (deeltijd-)werk of de tijd en inzet die men kwijt is aan het verlenen van mantelzorg of het doen van vrijwilligerswerk? In hoeverre zijn mensen op de hoogte van de langetermijneffecten, zoals de opbouw van pensioen, van het (niet) hebben van werk? Of van het feit dat zij door het hebben van werk verzekerd zijn voor werkloosheid en ziekte? Welke rol speelt een mogelijk onprettige werksfeer of zelfs seksueel grensoverschrijdend gedrag op de werkvloer bij arbeidsmarktbeslissingen? Welke invloed hebben rolmodellen en de sociale omgeving?

Het doel van de dialoog is om alle facetten van de huidige genderongelijkheid op de arbeidsmarkt te bespreken en de noodzakelijke cultuuromslag te bevorderen. Het belang van het voeren van een maatschappelijk debat hierover onderkent ook het SCP in haar recente rapportage *«Eens deeltijd, altijd deeltijd»*.¹⁹ Het thema raakt immers vrijwel iedereen in de samenleving en het gaat naast de verdeling van taken thuis, ook over het kunnen realiseren van persoonlijke ambities, de organisatie van werk en de voorzieningen die de overheid ter beschikking stelt om arbeid en zorgtaken te verdelen en te participeren op de arbeidsmarkt. Ook de huidige tijd van arbeidsmarktkrapte onderstreept het belang van het voeren van een maatschappelijke dialoog. We hebben meer mensen nodig op onze arbeidsmarkt, voor meer uren, en meer gelijkheid op de arbeidsmarkt helpt ook daarin.

¹⁷ Eindrapport scenariostudie Strategische Verkenning Kindvoorzieningen, 2020.

¹⁸ Kamerstuk 29 544, nr. 1006.

¹⁹ <https://www.scp.nl/publicaties/publicaties/2022/09/28/eens-deeltijd-altijd-deeltijd.-waarom-vrouwen-in-deeltijd-blijven-werken-als-ze-uit-de-kleine-kinderen-zijn>.

Vraagstelling en vormgeving

Met de maatschappelijke dialoog willen we beter begrijpen waar en hoe gendergelijkheid een rol speelt in de levens van mensen en welke opvattingen er over bestaan. Zien mensen de huidige genderongelijkheid als een probleem? Welke voordelen zien mensen als de gendergelijkheid wordt verbeterd? Door wie of wat worden zij beïnvloed? We willen de dialoog daarom starten met de volgende vraag:

Hoe kunnen gelijkwaardige kansen voor vrouwen op de arbeidsmarkt worden bevorderd, en wat vraagt dat van burgers, werkgevers en de overheid?

De dialoog bestaat uit drie fasen, start in 2023 en loopt door tot eind 2024. In de eerste fase ligt de nadruk op consultatie; het betreft een vooronderzoek, waarbij naar individuele burgers wordt geluisterd om vast te stellen in hoeverre en hoe het thema bij hen leeft en wat zij verstaan onder gelijkwaardige kansen op de arbeidsmarkt. De eerste fase moet hier inzicht in geven. In de tweede fase gaan we in gesprek met burgers en werkgevers. Dit leidt tot een aangescherpte probleemanalyse op geïdentificeerde deelthema's. De inzichten uit de eerste en tweede fase brengen we vervolgens samen in de derde fase, waarin thematisch de belangrijkste knelpunten en oplossingsrichtingen worden besproken, ook weer zowel met individuele burgers als met werkgevers.

Communicatie

Deelnemers aan de dialoog worden blootgesteld aan uiteenlopende standpunten en nemen veel informatie over het onderwerp tot zich. Dit leidt naar verwachting tot nieuwe inzichten, bewustwording en mogelijk ander gedrag. Buitenstaanders maken dit proces echter niet door. Ik wil dan ook een breed communicatietraject verbinden aan de maatschappelijke dialoog. Op deze manier kunnen zoveel mogelijk mensen deelgenoot worden van de gesprekken en uitkomsten daarvan, waarmee we nastreven dat ook breder in de samenleving het gesprek wordt gevoerd, nieuwe inzichten worden opgedaan en bewustwording en mogelijk ander gedrag ontstaat. Daarmee kan de dialoog (en het uitdragen van de uitkomsten/inzichten daaruit) zélf ook een interventie zijn op de sociale norm.

Met dit communicatietraject geef ik invulling aan de motie Tielens, die vraagt om een publiekscampagne gericht op het verbeteren van de arbeidsparticipatie van vrouwen, die bijdraagt aan een gelijkwaardiger positie van vrouwen op de arbeidsmarkt. Voorts heb ik ter invulling van de motie het voornemen om op korte termijn publiekscommunicatie te starten die zich richt op de voordelen van urenuitbreiding. In deze publiekscommunicatie komen vrouwen, bijvoorbeeld uit de zorg en het onderwijs, aan het woord die recent hun contract hebben uitgebreid en daarbij aangeven wat dit hen heeft opgeleverd. Zowel in financiële zin als anderszins. Hierdoor worden vrouwen gestimuleerd na te denken over hun eigen arbeidsmarktpositie, het aantal uren dat zij werken en de mate waarin zij economisch zelfstandig zijn. Tegelijkertijd worden werkgevers aangesproken om patronen rondom bijvoorbeeld roostering te doorbreken en hierover actief het gesprek te voeren met hun medewerkers.

Meer uren werken

Om het aantal gewerkte uren te vergroten en om te zien wat de achterliggende maatregelen of voorwaarden zijn die dit mogelijk maken, ben ik

daarnaast in overleg met de Stichting van de Arbeid. Het kabinet informeert uw Kamer uiterlijk in januari 2023 als onderdeel van de aanpak arbeidsmarktkrapte over de voornemens om in nader te bepalen sectoren pilots uit te voeren. Daarnaast werkt een consortium onder leiding van de Universiteit Utrecht aan een aanvraag voor het Nationaal Groeifonds gericht op het verhogen van de arbeidsparticipatie van vrouwen. Het plan richt zich onder meer op het aanpakken van normen over werk en zorg, afspraken met werkgevers over roostering en het veranderen van de taakverdeling binnenshuis.

Situatie van gezinnen

Binnen de maatschappelijke dialoog wil ik ook aandacht besteden aan de situatie van gezinnen. Het goed functioneren van gezinnen is immers van essentieel belang voor onze samenleving. Het is belangrijk om goed te begrijpen voor welke uitdagingen verschillende type gezinnen in Nederland staan en hoe de overheid, maar ook werkgevers hen kunnen ondersteunen als het gaat om het combineren van arbeid en zorgtaken. Overigens laat het eerder genoemde onderzoek van het SCP zien dat ook vrouwen die geen kinderen meer thuis hebben, veelal in deeltijd blijven werken. We richten ons in de maatschappelijke dialoog dus ook op oudere moeders. Door de gezinssituatie een nadrukkelijke plek te geven in de dialoog, geef ik deels invulling aan de motie Palland/Ceder, die vraagt om een integraal onderzoek naar de situatie van gezinnen in Nederland. Er is daarbij aandacht voor alle aspecten die gezinnen aangaan, zoals inkomen, arbeid en (mantel)zorg, gezins- en relatievorming, welzijn en ouderschap. Aanvullend zal ik laten inventariseren welk beleid in ons omringende landen wordt gevoerd dat tot gezinsbeleid kan worden gerekend, inclusief beleidsinstrumenten die daar worden ingezet en de effectiviteit daarvan. De inzichten uit de verschillende fasen van de maatschappelijke dialoog en de inventarisatie van gezinsbeleid in ons omringende landen kunnen ons belangrijke ingrediënten aanreiken om het beleid gericht op gezinnen verder te verbeteren. De komende periode wil ik – samen met collega bewindslieden – benutten om te bezien hoe deze inzichten het beste samengebracht kunnen worden.

Flexibele arbeidstijden i.r.t. de deeltijdcultuur

Tot slot wil ik de recent aangenomen motie Van Beukering-Huijbregts/Smals betrekken bij de maatschappelijke dialoog. De motie verzoekt de regering om een onderzoek te verrichten naar de rol die meer flexibele arbeidstijden kunnen spelen in het verbreken van de deeltijdcultuur. Ook wordt gevraagd om hierbij de obstakels die dit in de weg staan voor werknemers en werkgevers in kaart te brengen en met aanbevelingen te komen om deze obstakels weg te nemen. In dit verband wijs ik u op de evaluatie van de Wet flexibel werken.²⁰ Uit deze evaluatie kwam naar voren dat 70 procent van de werknemers het indienen van een verzoek om flexibel te werken eenvoudig vindt en dat slechts 5 procent dit moeilijk vindt. Specifiek met betrekking tot wijziging van het werkrooster blijkt dat 77 procent van de verzoeken daartoe werd goedgekeurd. Van de door vrouwen ingediende verzoeken was 55 procent gedaan om meer uren te kunnen werken. Dit is een positief beeld. De maatschappelijke dialoog zoals hierboven toegelicht kan dit beeld verder aanvullen en eventuele nieuwe obstakels en aanbevelingen goed in kaart brengen.

²⁰ Kamerstuk 29 544, nr. 1041.

Planning

Het is mijn voornemen na iedere fase over de deelresultaten te rapporteren aan uw Kamer. Daarbij wil ik de dialoog vormgeven samen met sociale partners en een brede vertegenwoordiging van maatschappelijke organisaties. Hierbij werken we thema's met hen uit en betrekken we relevante doelgroepen. De dialoog wordt gevoerd tot eind 2024 en kan daarmee zowel als input dienen voor het lopende kabinetsbeleid als een volgende formatie. Bij dit alles zal ik uiteraard nauw samenwerken met de Minister van OCW.

Het verbeteren van de arbeidsparticipatie van vrouwen en het creëren van gelijkwaardige kansen op de arbeidsmarkt is een belangrijke kabinetsdoelstelling. Met mijn aanpak gericht op gendergelijkheid op de arbeidsmarkt en het opzetten van een maatschappelijke dialoog, wil ik het gesprek hierover verder brengen en bijdragen aan de cultuuromslag.

Ik ga op korte termijn aan de slag met de voorbereiding van de dialoog en het betrekken van relevante partijen. Ik zal uw Kamer op de hoogte houden van de voortgang.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
C.E.G. van Gennip