

eigen mix



Combinatiedossier 2021

Ilse De Vooght, Jeroen Lievens & Sarah De Coster

Inhoudstafel

INLEIDING	5
COMBINATIE BETAALDE EN ONBETAALDE ARBEID ONDER DRUK	7
1. Gezinnen trekken aan de alarmbel	8
2. Drie maatschappelijke evoluties aan de basis	11
2.1 Van kostwinnersmodel naar tweeverdienersmodel	11
2.2 Stijgend aantal eenoudergezinnen	12
2.3 Meer druk op werk en in vrije tijd	12
3. Combinatie betaalde en onbetaalde arbeid: een intersectioneel perspectief.	14
3.1 Zorgkloof tussen mannen en vrouwen	15
3.2 Zorgkloof tussen vrouwen	20
3.3 Arbeidsmarktkloof tussen vrouwen en mannen	21
OP NAAR EVENWICHTIG EN KWALITEITSVOL COMBINEREN	29
4. Verschillende types combinatiemodellen.	30
4.1 Het regel-het-zelfmodel	30
4.2 Het outsourcen van zorg en huishouden	31
4.3 Het kostwinnersmodel	31
4.4 Het evenwichtig en kwaliteitsvol combinatiemodel	32
5. Maak onbetaalde arbeid zichtbaar	33
5.1 Discours & terminologie	33
5.2 Nood aan nieuwe indicatoren	37
6. Ga voor een nieuw voltijds: de 30-urenwerkweek	42
6.1 De vergeten droom	42
6.2 Keynes' 'fout'	43
6.3 Waarom de 30-urenwerkweek als nieuwe norm?	45
6.4 Belgische realiteit	54
6.5 Europese context	59
6.6 De 30-urenwerkweek in de praktijk	61
6.7 Hoe realiseer je de 30-urenwerkweek voor iedereen?	62
7. Verloven om job en zorg te combineren.	64
7.1 Verloven om voor kinderen te zorgen	64
7.2 Verloven voor mantelzorgers	78
8. Maak van kinderopvang een kwaliteitsvolle basisvoorziening	85
9. Een stereotievrije beeldvorming van mannen en vrouwen	88
9.1 Wat zijn stereotypen?	88
9.2 Stereotypen doorbreken	92
10. Evenwichtig en kwaliteitsvol combineren	94
VOETNOTEN	95

Overzicht tabellen

Tabel 1.	Tijdsbesteding per week van de Belgische bevolking vanaf 12 jaar naar geslacht:aantal uren dat men gemiddeld per week spendeert.	14
Tabel 2.	Aantal uren dat Belgische mannen (vanaf 12 jaar) gemiddeld spenderen aan huishoudelijk werk en kinderopvoeding per week.	15
Tabel 3.	Het profiel van geregistreerde mantelzorgers voor een partner, kind, ouder of andere persoon (kolompercentages)	20
Tabel 4.	Werkzaamheidsgraad vrouwen en mannen (25-49 jaar), Vlaams geweest naar gezinssamenstelling (2015)	23
Tabel 5.	Werkzaamheidsgraad van vrouwen (20-64 jaar) in België in 2014, naar migratieachtergrond	23
Tabel 6.	Werkzaamheidsgraad (20-64 jaar), naar migratieachtergrond en generatie	23
Tabel 7.	Werkzaamheidsgraad vrouwen (20-64 jaar) naar gezinssamenstelling en migratieachtergrond	24
Tabel 8.	Arbeidsregime loontrekkenden naar geslacht (2020)	25
Tabel 9.	Aandeel deeltijdarbeid bij werkenden (25-49 jaar), naar gezinssamenstelling en geslacht, in % (Vlaanderen)	25
Tabel 10.	Reden voor loontrekkende om deeltijds te werken naar geslacht (2020)	26
Tabel 11.	De mate waarin het verrichten van betaald werk wordt gecombineerd met mantelzorg bij 25- tot 64-jarige mantelzorgers naar geslacht	26
Tabel 12.	Redenen om niet voltijds te werken naar herkomst	27
Tabel 13.	Aantal uren werktijd per week (overuren inbegrepen) naar geslacht en herkomst	27
Tabel 14.	Subjectieve tijdsdruk voor Belgische vrouwen en mannen van 18 jaar en ouder in koppels naar arbeidssituatie van beide partners voor 2013	28
Tabel 15.	Gemiddelde tijdsbesteding per week van voltijds werkende vrouwen met partner en kind, naar leeftijd (uren en minuten)	52
Tabel 16.	Gemiddelde wekelijkse arbeidsduur (uur) loontrekkende naar geslacht en arbeidsregime (2018)	56
Tabel 17.	Gemiddelde wekelijkse arbeidsduur (uur) bij 15-plussers naar geslacht en arbeidsregime en regio (2018)	57
Tabel 18.	Uitkeringen thematische verloven	70
Tabel 19.	Evolutie van het gemiddeld aantal fysieke eenheden per jaar in België van ouderschapsverlof naar geslacht.	71
Tabel 20.	Opname ouderschapsverlof naar geslacht en regime	72
Tabel 21.	Uitkeringen tijdskrediet	76
Tabel 22.	Evolutie tijdskrediet jaargemiddelde fysieke eenheden naar geslacht	77
Tabel 23.	Evolutie tijdskrediet jaargemiddelde zorgredenen fysieke eenheden naar geslacht	77
Tabel 24.	Duur verlof naar duur onderbreking	80
Tabel 25.	Voorwaarden mantelzorgers en zorgvragers	80

Overzicht grafieken

GRAFIEKEN

Grafiek 1. Verdeling van zorgtaken bij gezinnen (%)	16
Grafiek 2. Mate waarin men de verdeling van de huishoudelijke taken als eerlijk percipieert, naar geslacht (percentages)	18
Grafiek 3. Mate waarin men de verdeling van de zorgtaken als eerlijk percipieert, naar geslacht (percentages)	18
Grafiek 4. Mate waarin de huishoudelijke taken het onderwerp zijn van conflicten, spanningen of meningsverschillen, naar geslacht en naar leeftijd (%)	19
Grafiek 5. Mate waarin de zorgtaken voor de kinderen het onderwerp zijn van conflicten, spanningen of meningsverschillen, naar geslacht en naar leeftijd (%)	19
Grafiek 6. Evolutie werkzaamheidsgraad voor categorie 20j-64j naar geslacht in België (%)	22
Grafiek 7. Trend in de groei van gemiddelde lonen versus de gemiddelde groei van de productiviteit in 52 hoge-inkomenlanden, periode 1999-2019	44
Grafiek 8. Verloop van gebruikelijke wekelijkse arbeidsduur in België (in uren)	57
Grafiek 9. Evolutie jaargemiddelde fysieke eenheden tijdskrediet	77



Inleiding

“ **Inspirerende verhalen zijn de basis voor een democratie. Een democratie moet een marktplaats van ideeën zijn.**¹

De mens als sociaal dier heeft een inspirerend verhaal nodig, eentje van solidariteit en duurzame relaties.²

De combinatie van betaalde arbeid en onbetaalde arbeid (opvoeding, huishoudelijke taken, mantelzorg, vrijwilligerswerk ...) staat toenemend onder druk en is toe aan een inspirerend verhaal.

Geïnspireerd door solidariteit en rechtvaardigheid en met een genderbril op, analyseert Femma Wereldvrouwen in dit rapport de uitdagingen en lanceert zo'n nieuw combinatieverhaal. Eentje dat past in een sociale, ecologisch en economisch duurzame samenleving. Eentje dat vertrekt van de feministische leuze 'het persoonlijke is politiek'. Want de opgave om betaalde en onbetaalde arbeid te combineren mag niet beperkt blijven tot de privésfeer, maar moeten we beschouwen als een maatschappelijke uitdaging.

Waarom is een evenwichtige gendergelijke verdeling zo belangrijk? Omdat iedereen er de vruchten van plukt! Zowel mannen als vrouwen, kinderen, bedrijven en samenlevingen ervaren de positieve effecten van gendergelijkheid. De bekende Amerikaanse socioloog Michael Kimmel legt in zijn Ted Talk 'Why Gender equality is good for everyone' haarfijn uit hoe dit tot uiting komt.

"Als mannen delen in zorg en huishouden, doen hun kinderen het beter op school. Ze zijn minder vaak afwezig en presteren veel beter. Ze worden minder vaak met ADHD gediagnosticeerd. Dat is wat mannen willen! Als de taken verdeeld worden, zijn ook vrouwen gelukkiger en gezonder. Ze hoeven minder vaak in therapie, ze worden minder vaak depressief, slikken minder vaak medicijnen, gaan vaker sporten, en geven aan dat ze tevredener zijn in hun huwelijk. Dat is precies wat mannen willen. Als mannen deelnemen aan huishouden en zorg zijn ook zij gezonder. Ze roken en drinken minder, gebruiken minder drugs. De kans is kleiner dat ze op de Eerste Hulp belanden, maar groter dat ze voor routineonderzoeken naar de dokter gaan. Ze gaan minder vaak in therapie, worden minder vaak depressief, en hebben minder kans om medicijnen voorgeschreven te krijgen.

1. Beirlant, B. (2014, 21 februari). De Standaard | 2. Verhaeghe, P. (2013, 17 april). De Wereldmorgen



Als mannen deelnemen in het huishouden en de zorg zijn de mannen gelukkiger en gezonder. Wie wil dit niet? Gendergelijkheid is ook goed voor bedrijven. Werknemers in gendergelijke bedrijven zijn gelukkiger. Het personeelsverloop ligt lager. Ze werven makkelijker mensen aan en hun productiviteit ligt hoger. En de landen waarin de gendergelijkheid het grootst is, zijn ook de meest gelukkige landen”³

De terminologie in dit rapport lenen we van Flora vzw. We verruimen het begrip ‘arbeid’ en spreken over professionele of betaalde arbeid (voorzien in de materiële behoeften), zorgarbeid (instaan voor zorg over de generaties heen), sociale arbeid (kunnen bijdragen tot en terugvallen op een ruimere gemeenschap) en zelfarbeid (persoonlijk welzijn en ontplooiën van de eigen talenten). De laatste drie vormen van arbeid clusteren we in de term ‘onbetaalde arbeid’.

Disclaimer: In dit dossier wordt gender vooral binair benaderd. We spreken over ‘mannen’ en ‘vrouwen’. We hanteren deze categorisering omdat deze steeds terug komt in de geraadpleegde onderzoeken, enquêtes en statistieken. De focus ligt voornamelijk op cismannen en -vrouwen in heteroseksuele relaties. We erkennen dat dit ontoereikend is, en dat dit niet de norm is. We willen deze blinde vlek blootleggen en we pleiten dan ook voor meer data en onderzoek.

3. Kimmel, M. (2015)



Combinatie betaalde en onbetaalde arbeid onder druk



1. Gezinnen trekken aan de alarmbel

“ Niet werken vandaag, dat betekent als huisvrouw aan de slag: boodschappen, de was, schoonmaken, afspraken maken. De dag is om.

Eat-work-sleep-repeat

Drukke 'vlieg'dag ... Amper tijd om te ademen, van de ene opdracht/activiteit/klus naar de andere ...

's Avonds val ik vol creatieve plannen uitgeput in slaap op de zetel. Om 20 uur!

Dit zijn enkele sprekende quotes die vrouwen neerpelden in hun dagboekje, dat ze op vraag van Femma Wereldvrouwen gedurende drie maanden bijhielden. Daarin beschreven ze hun dagdagelijkse besommeringen, maar ook hun verlangens en verzuchtingen. De tijdsdruk spatte van de pagina's. 'Meer tijd voor zichzelf en geliefden', was een constante wens.

Een online bevraging bij meer dan 2700 vrouwen leidt tot dezelfde conclusie: heel wat gezinnen kreunen onder de moeilijke combinatie van betaalde en onbetaalde arbeid. 62% van onze respondenten is van oordeel dat een fulltime job moeilijk te combineren is met het gezinsleven. 22% van de voltijds werkende vrouwen geeft ook aan effectief ontevreden tot heel ontevreden te zijn over de combinatie van betaalde en onbetaalde arbeid. 25,5% rapporteert noch tevreden/ noch ontevreden te zijn. Slechts de helft (51,5%) van de respondenten zegt uitgesproken tevreden te zijn over de combinatie.

Deze resultaten zijn in lijn met die van andere bevragingen.

Een enquête van de VRT rapporteerde bijvoorbeeld dat één op de vier werknemers en één op de drie zelfstandigen de combinatie van werk en privé 'problematisch' noemt.⁴ Zo'n 10% van de Vlamingen spreekt zelfs van een 'acuut probleem'. 34 procent geeft toe dat het gezinsleven lijdt onder de druk van het werk en ongeveer 32 procent van de Vlamingen voelt zich daarover schuldig tegenover hun partner of kinderen. Uit een recente IVOX enquête blijkt dat 73% van de mannen tegenover 64% van de vrouwen makkelijk een balans vindt tussen werk en privé.⁵ Het onderzoek 'Duurzame mantelzorg in Vlaanderen' toont aan dat ruim de helft van de Vlaamse mantelzorgers de combinatie van betaald werk en mantelzorg als zwaar (45%) tot zeer zwaar (7%) ervaart.⁶

4. Huyghebaert P. (2016, 10 juni). | 5. IVOX (2021). | 6. Departement Welzijn, Volksgezondheid en Gezin (2016). Sporen naar Duurzame Mantelzorg



Lange tijd werd de combinatie van betaalde en onbetaalde arbeid gezien als een vrouwen thema. Maar ook voor steeds meer mannen vormt het een prangend probleem. Mannen willen vaak meer tijd doorbrengen met hun gezin of de zorg opnemen voor naasten, maar kunnen niet altijd op evenveel begrip rekenen van hun omgeving. Ze worden verondersteld hard te werken en thuis de kostwinner te zijn. Voldoen ze niet aan dat stereotiepe beeld, dan worden ze er scheef voor bekeken. Dat maakt dat mannen vaker dan vrouwen aangeven dat ze activiteiten van het gezin moeten missen door tijd die ze aan het werk besteden.⁷⁸ Zo blijkt uit een recente IVOX-enquête bij 100 Vlamingen tussen 25 en 55 jaar dat 52% van de mannen en 47% van de vrouwen *quality time* met de kinderen mist.⁹

“ ‘Ik vond snel een nieuwe job, opnieuw in de IT. Toen ik daar anderhalf jaar werkte, vroeg ik om vier vijfde te mogen werken. Dat aanvaardde men, maar nadien evalueerde de werkgever of ik dat privé wel nodig had. Dat vond ik vreemd. Ik solliciteerde intern om in een ander team te komen, wat door mijn chef geweigerd werd. Ik vroeg vier weken ouderschapsverlof aan, wat dezelfde man ook weigerde. Ik heb mijn conclusies getrokken en ben vertrokken.’

*Roel, 35*¹⁰

Deze signalen van vrouwen en mannen worden ondersteund door wetenschappelijk onderzoek. Verschillende onderzoeken erkennen dat de combinatie van betaalde en onbetaalde arbeid meer onder druk komt te staan.¹¹ ¹² Interessant is het Tijdsbestedingsonderzoek van de VUB, onder leiding van Ignace Glorieux.¹³ De tijdsdrukervaring van Vlamingen is gestegen tussen 1999 en 2013. Vooral ouders met jonge kinderen (jonger dan 7 jaar) geven aan veel tijdsdruk te ervaren. De leeftijdscategorie 25 tot 54 jaar, die vaak verschillende ambities combineert (een carrière uitbouwen, een gezin starten, een huis inrichten of verbouwen, etc.), ervaart niet alleen de meeste tijdsdruk in vergelijking met de andere leeftijdscategorieën, maar zij is ook de enige groep waarvan de subjectieve tijdsdruk toeneemt tussen 2004 en 2013.

7. Departement Welzijn, Volksgezondheid en Gezin (2016). Gezinsenquête | 8. De Standaard (2013, 6 juni). | 9. IVOX (2021). | 10. Vantghem, P., (2018, 2 oktober). De Standaard. | 11. Laurijssen I., Glorieux I. & Koelet, S. (2009). | 12. Symoens, S., Bracke, P. (2007). | 13. Glorieux, I. (2015).

Tenslotte is niet alleen het perspectief van de volwassenen, maar ook dat van kinderen belangrijk. Onderzoek van het onderzoekscentrum Kind & Samenleving¹⁴ geeft aan dat betaalde arbeid van ouders vreet aan de gezinstijd en de vrije tijd die ze samen met de kinderen doorbrengen. Kinderen zien hun ouders pas laat, thuis zijn de ouders nog met hun werk bezig en na de werkuren wordt de ouder opgeslorpt door huishoudelijk werk.¹⁵ Als de ouder vaak afwezig is, laat thuiskomt, maaltijden mist of na de werkuren nog veel met het werk bezig is, dan ervaren kinderen dit als een gemis. Ook de voormalig Vlaamse Kinderrechtencommissaris erkent dat de stem en het perspectief van kinderen en jongeren een volwaardige plek moeten krijgen in discussies over maatschappelijke thema's zoals de combinatie van betaalde en onbetaalde arbeid.¹⁶ 'Tot op vandaag klinkt enkel het standpunt van de volwassene, de werkgever of de werknemer. Toch hebben de arbeidsomstandigheden van de ouders een grote impact op het leven van kinderen.'

Ondanks de vele getuigenissen en enquêtes die het tegendeel bewijzen, beweren sommigen dat het helemaal niet zo problematisch is en dat de combinatie van betaalde en onbetaalde arbeid slechts een probleem is voor een minderheid van de gezinnen. Bovendien stellen ze dat België, ook internationaal, het heel goed doet. Ter ondersteuning van deze beweringen goochelen ze met cijfers en onderzoeksrapporten, in een poging om het probleem te minimaliseren:

'Better life index'

De 'Better Life index' van de OESO¹⁷ stelt dat Belgen een zeer goede 'work life balance' hebben. Een conclusie die slechts gestoeld is op twee weinig ambitieuze indicatoren: 'de tijd voor ontspanning en persoonlijke zorg bij voltijdse werknemers' en 'werknemers die lange uren (+50 per week) werken'. Wie op basis van deze indicatoren stelt dat er weinig combinatieproblemen zijn, negeert de complexiteit van het begrip 'work life balance' en heeft geen oog voor de ongelijkheden tussen bijvoorbeeld mannen en vrouwen.

Vlaamse werkbaarheidsmonitor

Eenzelfde gebrek aan diepte-analyse is te vinden bij de Vlaamse Werkbaarheidsmonitor.¹⁸ De Vlaamse werkbaarheidsmonitor vergelijkt de werk-privébalans volgens verschillende achtergrondkenmerken zoals opleiding, leeftijd, geslacht en gezinssituatie. Maar kijkt niet naar de interactie tussen die achtergrondkenmerken. Zo laat het niet toe om de werk-privébalans van bijvoorbeeld vrouwen die twee jonge kinderen hebben en een partner die voltijds werkt, te beoordelen. Tevens zijn personen die geen betaald werk verrichten omwille van de moeilijke combinatie van betaalde en onbetaalde arbeid niet opgenomen in de steekproef. Ook personen die in de vier weken voorafgaand aan de bevraging geen betaald werk verrichtten, zijn uitgesloten uit de steekproef. Het gaat bijvoorbeeld om werknemers die omwille van bevallingsrust, maar ook ziekte, loopbaanonderbreking, ouderschapsverlof of tijdskrediet, gedurende de afgelopen maand niet hebben gewerkt.

14. Meire, J. (2013). Onderzoekscentrum Kind en samenleving. | 15. Meire, J. (2011). Onderzoekscentrum Kind en samenleving. | 16. Purnelle, B. (2014). *De wereldmorgen* | 17. OECD (2020). | 18. Werkbaar werk. (2019).

2. Drie maatschappelijke evoluties aan de basis

Het feit dat de combinatie van betaalde en onbetaalde arbeid vandaag zo sterk onder druk staat, komt deels door de overgang van het kostwinnersmodel naar het tweeverdienersmodel, deels door het toenemend aantal eenoudergezinnen en deels door het feit dat we steeds hogere eisen stellen.

2.1 Van kostwinnersmodel naar tweeverdienersmodel

In de naoorlogse periode werd in België de arbeidsmarktparticipatie van vrouwen ontmoedigd door het kostwinnersmodel als ideaal naar voor te schuiven. In het kostwinnersmodel waren de taken duidelijk verdeeld. De man ging uit werken en de vrouw bleef thuis om de huishoudelijke en zorgtaken op zich te nemen. Het beleid promootte het kostwinnersmodel door het design van de belastingen en van de sociale zekerheid. Zo kenden gehuwde mannen de hoogste belastingvrije som, konden vrouwen geen aanspraak maken op werkloosheids- of ziekte-uitkeringen en werden vrouwelijke ambtenaren verplicht ontslag te nemen zodra ze trouwden. Hoewel heel wat vrouwen en mannen niet aan het ideaal konden voldoen, omwille van financiële redenen of gewoon het feit dat ze single waren, had het een grote impact op het gezinsbeleid en arbeidsmarktbeleid in België.¹⁹ Het kostwinnersmodel was op zijn hoogtepunt in de jaren '50 en '60.

Vanaf de jaren '70 is het kostwinnersmodel over zijn hoogtepunt heen. De toegenomen scholingsgraad van vrouwen, een verhoogde vraag naar vrouwelijke arbeidsdeelname ter versterking van de economie en de tweede feministische golf maakten dat meer vrouwen steeds actiever werden op de arbeidsmarkt.²⁰ Het beleid veranderde het geweer van schouder en spoorde vrouwen aan om meer actief te worden op de arbeidsmarkt. Vanaf die periode zien we een geleidelijke stijging van de werkzaamheidscijfers. Elke nieuwe generatie jonge vrouwen is actiever op de arbeidsmarkt dan de vorige. Bij de jonge generaties is de seksekloof inzake werkzaamheid het kleinst.

In de 21^{ste} eeuw is het tweeverdienersmodel de nieuwe norm.²¹ Zowel van mannen als van vrouwen wordt verwacht dat ze betaald gaan werken. Dat is positief. Gelijke toegang tot betaalde arbeid is cruciaal voor de financiële zelfstandigheid en de ontplooiingskansen van vrouwen en mannen. Bovendien zorgt het ervoor dat we als maatschappij geen talent onbenut laten. Het tweeverdienersmodel zorgde tevens voor een stijging van de levensstandaard van de middenklasse. Een levensstandaard die de norm werd.

19. In realiteit was het leven van één loon slechts voor een kleine burgerlijke elite haalbaar. Voor vele arbeidersgezinnen was het niet mogelijk zonder sociale bijdragen van de staat en fiscale voordelen. | 20. Van Peer C. (2015). | 21. Ongeveer 63% van de Vlaamse kinderen groeien op in een tweeverdienersgezin. (Bron: Kind in Vlaanderen 2019, Kind en gezin)

Maar het huidige tweeverdienersmodel kent ook een schaduwzijde. Wie niet kan rekenen op twee inkomens, heeft het in onze samenleving steeds moeilijker om het hoofd boven water te houden.

De transitie van het kostwinnersmodel naar het tweeverdienersmodel zet ook de combinatie van betaalde en onbetaalde arbeid onder druk. Beide levenssferen, huishouden & zorg en betaalde arbeid zijn niet meer strikt gescheiden en lopen veel meer door elkaar.

Bovendien besteden gezinnen in het tweeverdienersmodel ook meer tijd aan betaalde arbeid. Vandaag de dag werken we op individueel niveau meestal minder uren betaald dan in de jaren '50. Op gezinsniveau gaat dit niet op. De norm voor voltijds werken, en dus een volwaardige sociale bescherming, ligt vandaag op $38u \times 2 = 76$ uur ten opzichte van 48 uur op gezinsniveau ten tijde van het kostwinnersmodel. Zo komen onbetaalde arbeid, zoals huishoudelijke taken en kindzorg, en vrije tijd meer onder druk te staan.

2.2 Stijgend aantal eenoudergezinnen

Samen met de stijgende arbeidsmarktdeelname van vrouwen kent Vlaanderen ook een stijgend aantal eenoudergezinnen. 10% van alle Vlaamse gezinnen en 22% van de Vlaamse gezinnen met kinderen is een eenoudergezin.^{22 23}

- In ruim acht op de tien eenoudergezinnen staat een moeder aan het hoofd van het gezin²⁴.
- Bijna zeven op de tien van de alleenstaande moeders op beroepsactieve leeftijd (15-64) bevindt zich in de categorie 25-49 jaar.
- Van alle alleenstaande vaders op beroepsactieve leeftijd zit slechts de helft in die groep.
- Bijna zes op de tien alleenstaande moeders staan hoofdzakelijk alleen in voor de opvoeding van de kinderen (hoofdverblijf of exclusief verblijf).

Voor eenoudergezinnen is de combinatie van betaalde arbeid en onbetaalde arbeid extra moeilijk.²⁵ Ze kunnen de taken logischerwijs al niet verdelen over twee personen. Maar ze kunnen ook, omwille van financiële redenen, moeilijker gebruik maken van gezinsondersteunende voorzieningen zoals kinderopvang, buitenschoolse opvang en ouderschapsverloven²⁶

2.3 Meer druk op werk en in vrije tijd

Filosofen en sociologen wijzen ook op processen zoals de-traditionalisering, secularisering, versnelling en individualisering als oorzaak voor de toenemende tijdsdruk die mensen ervaren.

Waar vroeger ons leven en onze tijdsbesteding grotendeels bepaald werden door tradities, religie en ideologie, is de mens nu veel vrijer om zelf betekenis aan de wereld en zijn/haar eigen leven te geven. Dit zorgt ervoor dat mensen in meer levenssferen betrokken zijn. Terzelfdertijd liggen de eisen in de verschillende levenssferen steeds hoger. Zowel op het werk, thuis als in de vrije tijd is de druk verhoogd.

22. Statistiek Vlaanderen (2020). | 23. Statistiek Vlaanderen (2016). | 24. Gezinshoofd is de persoon die het kind fiscaal ten laste neemt. | 25. KULeuven (2013). Campuskrant | 26. Het Centrum voor Sociaal Beleid Herman Deleeck (CSB), (2014).



Efficiëntie is het toverwoord. Efficiëntie leidt tot meer (tijds)winst, maar zorgt er ook voor dat we de gewonnen tijd nog meer gaan invullen. Door secularisatie is de mens zich bewust van de eindigheid van het leven en willen we op de tijd die ons hier rest, er zoveel mogelijk uithalen. Vandaag de dag wordt dit in onze samenleving vertaald naar zoveel mogelijk doen, zoveel mogelijk consumeren.

Dat is niet zomaar iets waar je als individu tegen ingaat. Wil je meetellen in de samenleving, dan dien je te voldoen aan de geldende normen en waarden.

De neoliberale mantra stelt dat we allemaal voortdurend aan de beste versie van onszelf werken. Op het werk, maar ook in onze vrije tijd. Wie niet mee kan in die ratrace wordt al snel met de vinger gewezen.

3. Combinatie betaalde en onbetaalde arbeid: een intersectioneel perspectief.

De manier waarop iemand betaalde en onbetaalde arbeid combineert, hangt samen met heel wat factoren die onderling op elkaar inwerken. Je positie op de arbeidsmarkt, je gezinssituatie, je financiële middelen, ... Maar ook de heersende stereotypen, waarden en normen in de samenleving en de mate waarin het beleid ondersteuningsmaatregelen uitwerkt, hebben een invloed op hoe jij als individu betaalde en onbetaalde arbeid combineert.

Wat de verdeling van betaalde en onbetaalde arbeid in de samenleving betreft, vertrekken we van het genderperspectief. Van daaruit kijken we naar de verwevenheid met andere dimensies van iemands identiteit zoals migratieachtergrond, klasse, gezinssamenstelling, ...

Zowel mannen als vrouwen ervaren het als een uitdaging om de beschikbare tijd te verdelen over de job, de huishoudelijke taken, de zorg voor de kinderen, de relatie met de partner, het sociale leven en vrijetijdsbesteding. Tijdsbestedingsonderzoek toont echter aan dat, op maatschappelijk niveau, mannen en vrouwen de combinatie van betaalde en onbetaalde arbeid elk op een andere manier beleven en invullen. Mannen spenderen gemiddeld zes uur meer van hun tijd aan betaalde arbeid dan vrouwen. Mannelijke werknemers spenderen gemiddeld 38,6 uur per week aan betaalde arbeid en vrouwelijke gemiddeld 32,4 uur.²⁷ Terwijl vrouwen gemiddeld per week 9,5 uur meer spenderen aan huishoudelijke taken en kindercare dan mannen. Bovendien hebben mannen ongeveer zes uur meer vrije tijd per week dan vrouwen. Bij vrouwen is die vrije tijd ook van mindere kwaliteit omdat hij 'besmet' is door een voortdurende onderbreking voor andere taken.

Tabel 1. Tijdsbesteding per week van de Belgische bevolking vanaf 12 jaar naar geslacht:²⁸ aantal uren dat men gemiddeld per week spendeert.

	Betaald werk	Huishoudelijk werk	Kinderzorg en opvoeding	Vrije tijd
Mannen	18 u. 11 min.	13 u. 35 min.	1 u. 42 min.	31 u. 31 min.
Vrouwen	11 u. 34 min.	21 u. 38 min.	3 u. 12 min.	25 u. 13 min.

27. Bewerking cijfers ADS, EAK (2015). | 28. Glorieux I et. al, (2015).

Ook vandaag, in het tweeverdienersmodel, zien we dat er nog steeds geen sprake is van een gelijke verdeling van betaalde arbeid, onbetaalde arbeid en vrije tijd tussen mannen en vrouwen. De overgang van het kostwinnersmodel naar het tweeverdienersmodel ging vooral gepaard met een veranderende rol en tijdsbesteding van vrouwen. Anders dan tijdens het kostwinnersmodel wordt nu van vrouwen verwacht dat ze naast de zorg voor kinderen en het huishouden ook een job uitoefenen. Geleidelijk aan introduceerde het beleid ondersteuningsmaatregelen die vrouwen daarbij moesten helpen (kinderopvang, deeltijds werk, zorgverloven, ...). Het beleid is tot op de dag van vandaag vooral gericht op het dichten van de arbeidsmarktkloof tussen vrouwen en mannen. Dit heeft tot gevolg dat de zorgkloof tussen mannen en vrouwen opmerkelijk minder gedicht is dan de arbeidsmarktkloof. Men omschrijft dit ook wel eens als de 'incomplete revolutie'.²⁹

3.1 Zorgkloof tussen mannen en vrouwen

3.1.1 Historisch perspectief

Wanneer we de tijdsbestedingscijfers in een historisch perspectief zetten, zien we dat de betrokkenheid van mannen bij het huishouden en de opvoeding van de kinderen sinds de jaren '60 is toegenomen. Maar, niet in die mate dat er sprake is van een trendbreuk. Het aantal uren dat mannen gemiddeld besteden aan huishoudelijk werk is verdubbeld tussen 1966 en 2013, terwijl kinderopvang en opvoeding slechts een beetje toegenomen zijn.³⁰ Van een gedeelde verantwoordelijkheid is nog geen sprake.

Tabel 2. Aantal uren dat Belgische mannen (vanaf 12 jaar) gemiddeld spenderen aan huishoudelijk werk en kinderopvang en opvoeding per week.

	1966	2005	2013
Huishoudelijk werk	6 u. 29 min.	13 u. 56 min.	13 u. 35 min.
Kinderopvang en opvoeding	52 min.	1 u. 03 min.	1 u. 42 min.

Bron: Gender en tijdsbesteding + Belgisch tijdsbestedingsonderzoek 2013

Die evolutie weerspiegelt zich ook in de opname van zorgverloven (ouderschapsverlof, geboorteverlof ...). Mannen hebben een inhaalbeweging gemaakt, maar opnieuw is die onvoldoende.

Ouderschapsverlof:

- In 1998 was slechts 4,8% van het ouderschapsverlof voor rekening van mannen.
- In 2020 namen mannen 33% van het ouderschapsverlof voor hun rekening.³¹

Geboorteverlof:

Vooraf bij jonge vaders is de bereidheid om zorgverlof op te nemen groter. Meer dan 80% van de kersverse vaders die er recht op hebben, neemt zijn geboorteverlof op. Dit verlof werd op 1 juli 2002 uitgebreid tot tien dagen en op 1 januari 2021 tot 15 dagen:

- In 2002 namen 17.045 papa's geboorteverlof.³²
- In 2019 namen 54.095 papa's geboorteverlof.

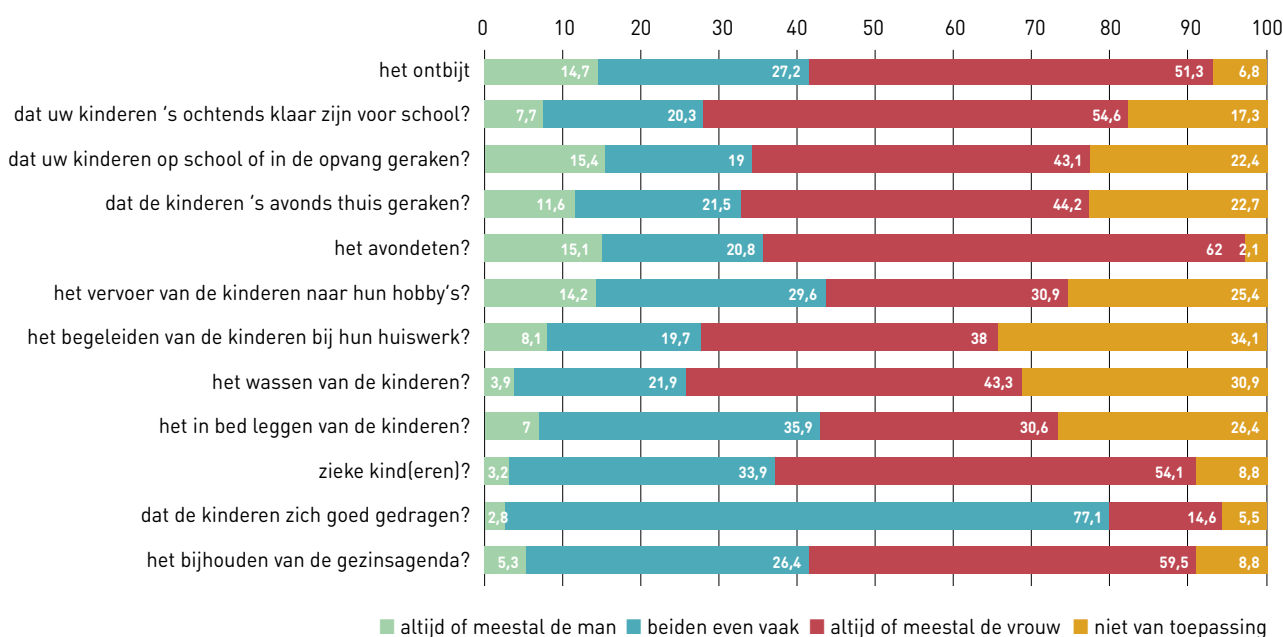
29. Van der Lippe, T. (2020). | 30. Glorieux, I. & Koelet, S. (2002). | 31. RVA (2021). | 32. Dit zijn cijfers van het RIZIV en gaan dus over vaders die al minstens drie dagen opnamen via de werkgever.

3.1.2 Realiteit vandaag

Tijdsbestedingsonderzoek toont duidelijk aan dat vrouwen voor het merendeel van de huishoudelijke en zorgtaken verantwoordelijk zijn. Wel zien we verschillen naargelang het type taak. Tuinieren, de auto wassen en klussen zijn typisch taken die mannen opnemen, terwijl afwassen, schoonmaken, wassen en strijken op de schouders van de vrouwen terechtkomen. Boodschappen doen en administratieve taken verdelen ze dan weer min of meer gelijk. Mannen kiezen vooral taken die flexibel in te plannen zijn, bijvoorbeeld in het weekend of na de werkuren. Vrouwen voeren de routineuze taken uit die op geregelde tijdstippen moeten gebeuren. Onderzoek toont ook aan dat in 80% van de gevallen de taken die hoofdzakelijk door vrouwen worden uitgevoerd, gedaan worden uit plichtsbesef of uit noodzaak. Een overwegend door mannen uitgevoerde taak, zoals tuinieren, gebeurt in 60% van de gevallen voor het plezier.

Ook de gezinsenquête van de Vlaamse Overheid³³ geeft ons een inzicht in hoe partners in een heteroseksuele relatie de zorgtaken binnen het gezin verdelen. Voor alle zorgtaken, behalve 'het in bed leggen van de kinderen' en 'zorgen dat de kinderen zich goed gedragen', ligt de verantwoordelijkheid bij een meerderheid van de gezinnen altijd of meestal bij de vrouw. Slechts bij 14% bij de respondenten in de IVOX enquête leidt de man vooral het huishouden. Als dat zo is, is dat vaak een bewuste keuze.

Grafiek 1. Verdeling van zorgtaken bij gezinnen (%)



Bron: Gezinsenquête 2016

33. Departement Welzijn, Volksgezondheid en Gezin (2016).

In onderzoeken in Vlaanderen en België is er geen specifieke onderzoek naar taakverdeling binnen homoseksuele stellen. Ook is een de genderidentiteit van respondenten een blinde vlek. Verder onderzoek is nodig om de verdeling van zorgtaken in zijn geheel in kaart te brengen, met oog voor diverse gezingsamenstellingen. Uit een Nederlands onderzoek bleek alvast dat de verdeling van zorgtaken evenwichtiger is binnen homokoppels. Het onderzoek werd wel enkel gevoerd bij hoogopgeleiden.³⁴ Ook Amerikaans onderzoek bevestigt een gelijkere rolverdeling, maar toont dat de nood om zich te specialiseren in bepaalde taken opdringt na de komst van kinderen.³⁵

Mentale last of emotionele arbeid

De zorgkloof weerspiegelt zich niet enkel in wie welke zorg- en huishoudelijke taken opneemt, maar ook in de mentale last die gepaard gaat met het runnen van een huishouden en een gezin. Het gaat niet zozeer over het uitvoeren van huishoudelijke – of zorgtaken, maar wel het bedenken en organiseren ervan. Het opnemen van de verantwoordelijkheid om te verzekeren dat er tegemoet wordt gekomen aan de behoeften van de gezinsleden. Voorbeeld: in de gaten houden wanneer kinderen nieuwe kledij nodig hebben, tandartsbezoeken inplannen, verjaardagskaartjes versturen, vakantieopvang regelen, boodschappenlijstje opstellen, ...

Zelfs in gezinnen waar het uitvoeren van huishoudelijke en zorgtaken min of meer gelijk verdeeld worden, blijft de mentale last toch vooral bij vrouwen liggen.^{36 37}

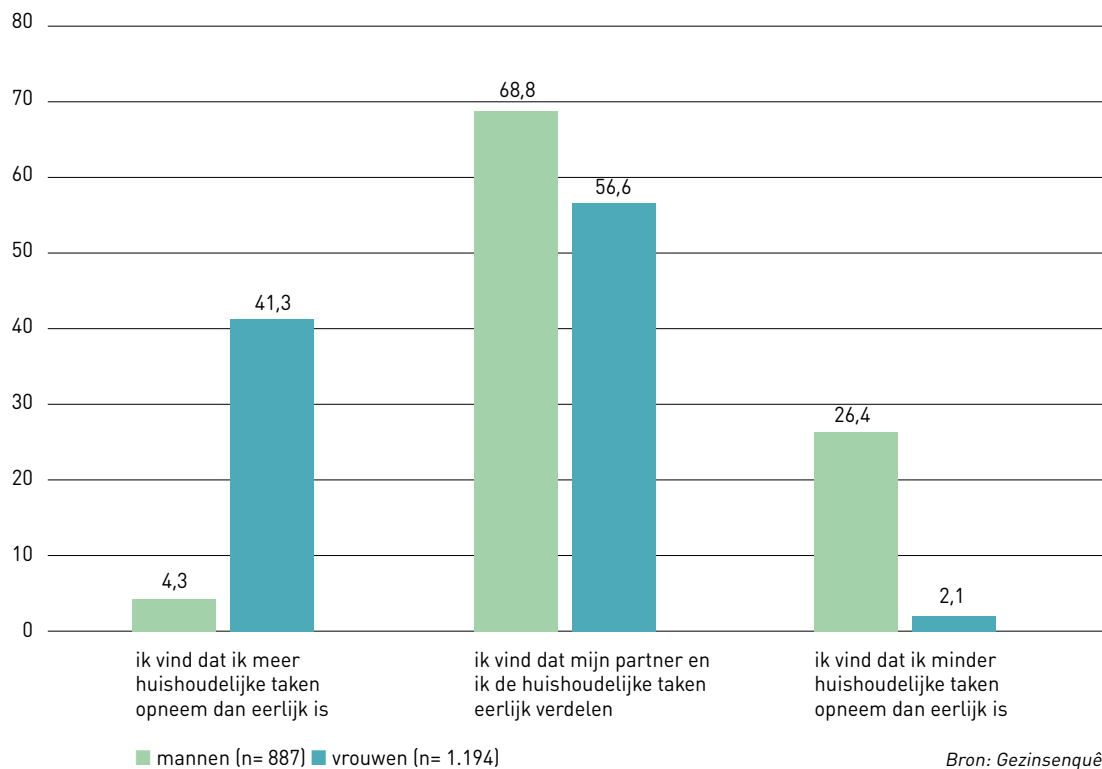
Dit wordt bevestigd door de IVOX enquête: 75% van de vrouwen noemt zich de gezinsmanager. 6 op 10 vrouwen zegt dat de man vaak raad komt vragen. Mannen vinden dat vrouwen vaak komen controleren. De nodige erkenning hiervoor blijft vaak uit: 3 op 4 'managers' (man of vrouw) vindt dat zijn/haar werk schromelijk wordt onderschat.³⁸

Perceptie verdeling en conflict

De Gezinsenquête van de Vlaamse Overheid toont ook aan dat de perceptie over de verdeling van zorg- en huishoudelijke taken niet altijd gelijk loopt tussen partners. Zo geven mannen vaker dan vrouwen aan dat de taken binnen het gezin eerlijk (wat niet hetzelfde is als gelijk) verdeeld zijn. Vooral met betrekking tot huishoudelijke taken zien we hier een duidelijk verschil. Dit gegeven wordt bevestigd door een recente IVOX enquête. Bijna 8 op 10 Vlaamse vrouwen zegt het meeste werk te verzetten, tegenover 4 op 10 mannen die vinden dat hun vrouw het meeste doet.

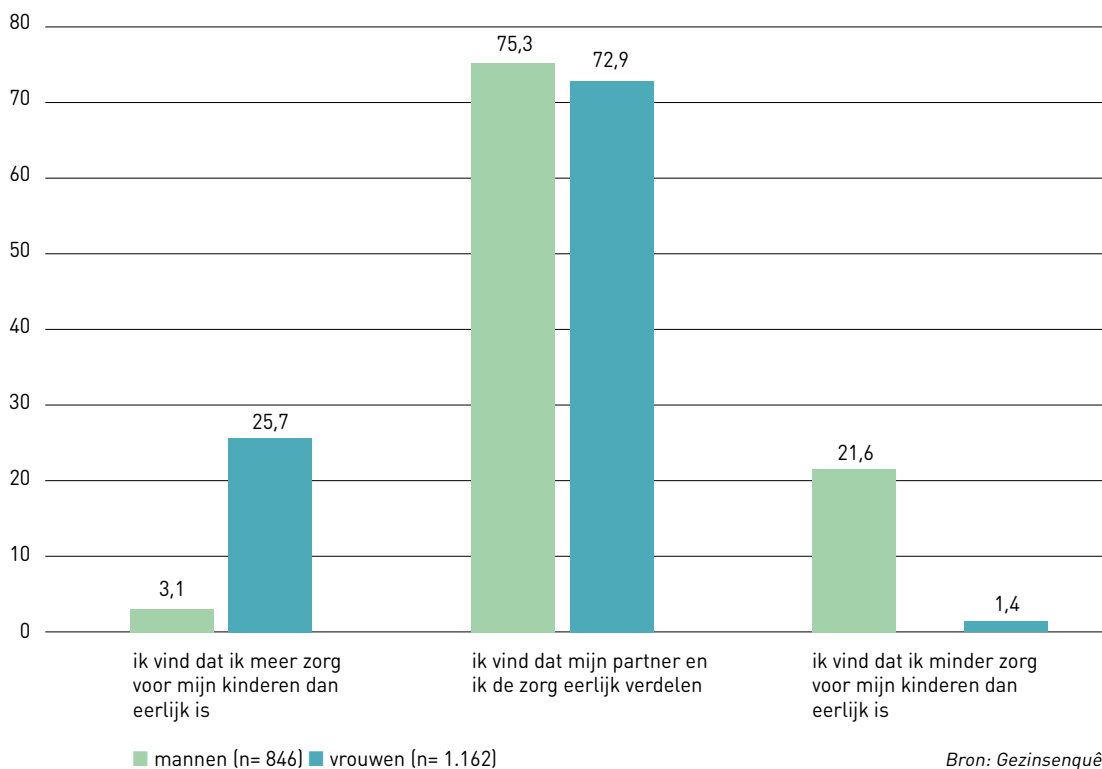
34. Bolwijn & Toren (2017, 13 juni) *De Volkskrant* | 35. Cain Miller. C. (2018). *The New York Times* | 36. Daminger, A. (2019, 19 september). | 37. Vandekerckhove, S. Beckers L, Galle C. (2019, 29 augustus). | 38. IVOX-enquête (2021)

Grafiek 2. Mate waarin men de verdeling van de huishoudelijke taken als eerlijk percipieert, naar geslacht (percentages)



Bron: Gezinsenquête 2016

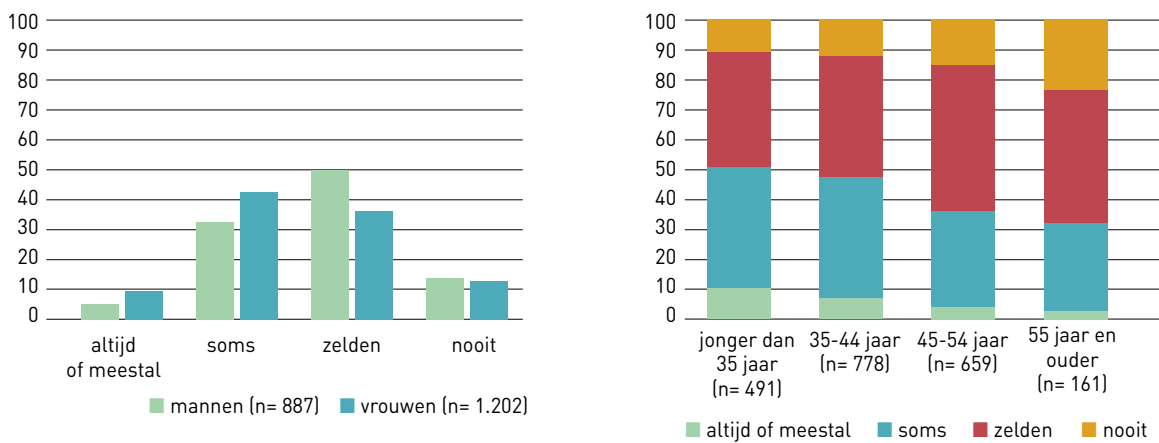
Grafiek 3. Mate waarin men de verdeling van de zorgtaken als eerlijk percipieert, naar geslacht (percentages)



Bron: Gezinsenquête 2016

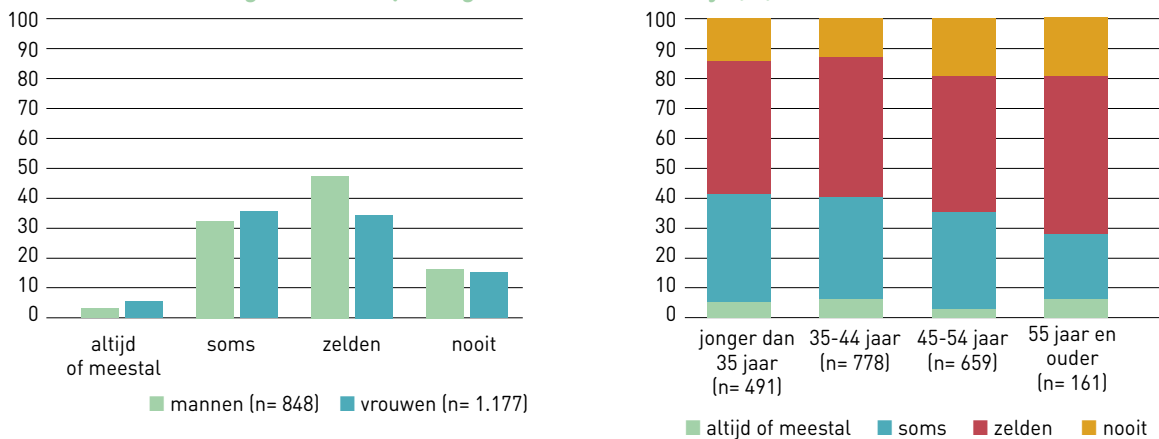
De zorg- en huishoudelijke taken leiden soms tot conflicten, meningsverschillen of spanningen tussen partners. Opnieuw geven vrouwen dit meer aan dan mannen en is er meer onenigheid over de huishoudelijke taken. Uit de enquête blijkt ook dat wanneer vrouwen voltijds werken, er meer conflicten, spanningen en meningsverschillen over de verdeling van de huishoudelijke taken gerapporteerd worden. Uit de IVOX-enquête blijkt eveneens dat de tevredenheid over de taakverdeling zeer sterk verschilt: 9 op 10 mannen vindt de verdeling prima, terwijl bijna de helft van de vrouwen meer input verlangt van haar partner. Vooral bij taken als de schoonmaak, afwas, de dagelijkse kookbeurt en boodschappen. Maar slechts 1 op 10 heeft daadwerkelijk oren naar hun vraag.³⁹

Grafiek 4. Mate waarin de huishoudelijke taken het onderwerp zijn van conflicten, spanningen of meningsverschillen, naar geslacht en naar leeftijd (%)



Bron: Gezinsenquête 2016

Grafiek 5. Mate waarin de zorgtaken voor de kinderen het onderwerp zijn van conflicten, spanningen of meningsverschillen, naar geslacht en naar leeftijd (%)



Bron: Gezinsenquête 2016

39. IVOX-enquête (2021).

Mantelzorg

Ook wat mantelzorg betreft zien we duidelijke verschillen tussen vrouwen en mannen. Van alle Vlaamse mantelzorgers is 57,2% een vrouw en 42,8% een man. Het verschil vergroot wanneer we enkel de geregistreerde mantelzorgers in beeld brengen: 68,2% vrouwen ten opzichte van 31,8% mannen. Geregistreerde mantelzorgers zijn mantelzorgers die zich lieten registreren omdat minstens één hulpbehoevende persoon waaraan hulp wordt geboden, zeer zwaar hulpbehoevend is en een tegemoetkoming van de Vlaamse zorgverzekering ontvangt. Wanneer we kijken wie de hulpbehoevende is, dan zien we dat de kloof het kleinst is tussen mannen en vrouwen wanneer het over mantelzorg voor de eigen partner gaat. Wanneer er mantelzorg verleend wordt aan kinderen, ouders of andere personen, dan nemen vrouwen opnieuw een veel groter aandeel op zich.

Tabel 3. Het profiel van geregistreerde mantelzorgers voor een partner, kind, ouder of andere persoon (kolompercentages)

	Partner	Kind	Ouder	Andere relatie
Man	41,6%	20,7%	28,9%	32,1%
Vrouw	58,4%	79,3%	71,1%	67,9%

Bron: DMIV survey 2014

3.2 Zorgkloof tussen vrouwen

3.2.1 Globale zorgketting

Dat vrouwen gemiddeld meer onbetaalde arbeid opnemen dan mannen, betekent niet dat de ervaringen van alle vrouwen gelijklopend zijn. De onderwaardering van zorgarbeid maakt dat vrouwen die het zich kunnen veroorloven de zorgarbeid, die ze niet meer willen of kunnen doen, uitbesteden aan andere vrouwen. Die laatste zijn vaak vrouwen die lager op de maatschappelijke ladder staan. Zowel in de formele economie als in de informele economie nemen ze de zorgtaken van andere vrouwen over. Ze werken als huishoudhulp, wonen in als au pair, zijn onthaalouder of bejaardenverzorgster, ... Zij schuiven hun huishoudelijke- en zorgarbeid opnieuw, indien mogelijk, door naar een andere vrouw (professioneel of iemand uit hun netwerk zoals dochter, zus, kennis,...), die het vaak nog net iets moeilijker heeft.

Aan het begin van de zorgketting vind je de hoopgeleide vrouw met een goede job, aan het eind vaak kortgeschoolde vrouwen en vrouwen met een migratieachtergrond die het moeilijk hebben op de reguliere arbeidsmarkt.⁴⁰

Zo zien we bijvoorbeeld dat betaalde hulp in het huishouden (zoals dienstencheques voor poetshulpen) vooral gebruikt worden door hoogopgeleide vrouwen met een hoog inkomen, terwijl vrouwen met migratieachtergrond oververtegenwoordigd zijn als werknemers in de dienstenchequesector.

40. Hochschild, A. (2000).

Uit de Vlaamse Gezinsenquête blijkt bijvoorbeeld dat slechts 10,9% van de respondenten met een herkomst buiten de EU gebruik maakt van betaalde hulp in het huishouden tegenover 37,8% van de respondenten met een herkomst in België of de EU. Ook opleiding heeft een invloed: 9,7% van de respondenten met hoogstens een diploma lager secundair onderwijs maakt gebruik van betaalde hulp in het huishouden tegenover 47,8% van de respondenten met een diploma hoger onderwijs of universiteit.

Daartegenover blijkt uit het jaarrapport Dienstencheques dat 41% van de dienstencheque-werknemers een migratieachtergrond heeft.⁴¹ Werknemers met een migratieachtergrond zijn sterk oververtegenwoordigd in de dienstencheque-werknemerspopulatie in vergelijking met de totale loontrekkende Vlaamse bevolking waar slechts 24% een migratieachtergrond heeft.

3.2.2 Alleenstaande moeders en vrouwen met migratieachtergrond extra kwetsbaar

Met betrekking tot de combinatie van werk, zorg en vrije tijd vormt de groep van alleenstaande moeders een extra kwetsbare groep. Onderzoek toont aan dat voltijds werkende alleenstaande ouders het hoogste risico op combinatiestress lopen, gevolgd door deeltijds werkende alleenstaande ouders en gehuwde vrouwen met kinderen.^{42 43} Dit komt omdat ze moeilijker zorgverloven kunnen opnemen (omwille van financiële en arbeidsmarktsituatie) en geen partner hebben die een bron van steun en een buffer voor combinatieconflicten tussen werk en gezin kan zijn.^{44 45 46}

Ook vrouwen met een migratieachtergrond en specifiek nieuwkomers of vrouwen van de eerste generatie zijn extra kwetsbaar op dit punt omdat ze vaak een beperkt sociaal netwerk hebben dat een deel van de informele zorg op zich kan nemen.^{47 48} Zo kunnen ze dikwijls geen beroep doen op ouders of grootouders om de zorg voor kleinkinderen deels op te nemen. In de Vlaamse Gezinsenquête geeft bijvoorbeeld 24,8% van de respondenten met een niet-EU-herkomst aan onbetaalde hulp bij de zorg en opvang voor de kinderen te ontvangen in vergelijking met 44,7% van de respondenten met een herkomst in België of de EU.

3.3 Arbeidsmarktkloof tussen vrouwen en mannen

De zorgkloof laat zich niet enkel thuis voelen, maar is één van de belangrijkste oorzaken van de verschillen tussen vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt. De zorgkloof maakt namelijk dat vrouwen een zwakkere positie innemen op de arbeidsmarkt. Als gevolg daarvan lopen ze een hoger risico op armoede en bekleden ze minder machtsposities in de samenleving.

41. Departement Werk & Sociale economie (2020). | 42. Gillier, Ch. (2013). | 43. Gillier berekende dat 71% van de werkende alleenstaande ouders een arbeid-gezinsconflict (de som van beide vormen van spillover) ervaart in één van de beide richtingen (gezin-werk en/of werk-gezin). Het gaat dus vooral om werkstress die het gezinsleven binnensluipt (Gillier, 2013; Willekens e.a., 2011). Het onderzoek toont ondubbelzinnig aan dat werkende alleenstaande moeders meer conflict (in een of in beide richtingen) ervaren dan alleenstaande vaders: 42,8% ervaart dit regelmatig (meer dan 1 keer per week), bij vaders is dat 26%. Ook met hun seksegenoten in tweeverdienersgezinnen verschillen alleenstaande werkende moeders significant: 'slechts' 30,9% van de moeders in tweeverdienersgezinnen ervaart regelmatig conflict. Bij de mannen zijn de verschillen naar gezinstype minder uitgesproken? | 44. Eenoudergezinnen vormen ongeveer 9,5% van de gezinnen in België. Toch gaat slechts 3% van de verlofstelsels (zoals tijdskrediet, thematische verloven, loopbaanonderbreking) naar eenoudergezinnen in 2019. | 45. Daarnaast blijkt het voor hen ook moeilijker om beroep te doen op betaalde hulp in het huishouden. Uit de gezinsenquête blijkt dat slechts 17,6% van de alleenstaande ouders gebruik maakt van betaalde hulp ten opzichte van 37% van de koppels. | 46. RVA (2020, oktober). | 47. Minderhedenforum (2019). | 48. Timmers, M. (2020),.



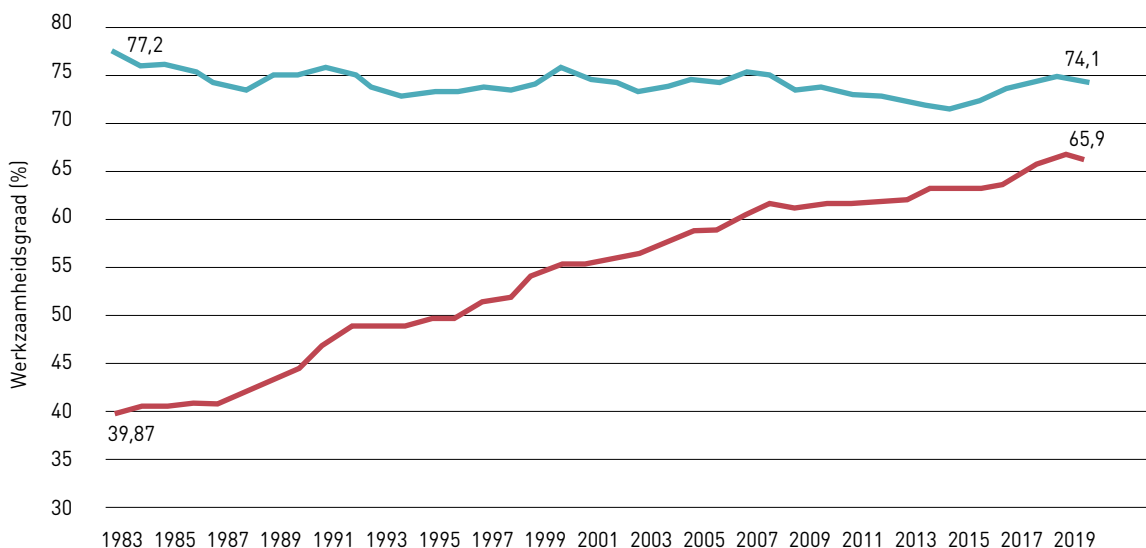
De arbeidsmarktkloof zien we weerspiegeld in tal van statistieken. In wat volgt focussen we vooral op de werkzaamheidsgraad en deeltijds werk.

3.3.1 Werkzaamheidsgraad

Verschillen tussen vrouwen en mannen

De werkzaamheidsgraad van vrouwen toont aan dat vrouwen de laatste 50 jaar massaal betaald zijn gaan werken. Waar de werkzaamheidsgraad in 1983 nog op 40% lag. Ligt die vandaag de dag op 65,9%. Dit is echter nog steeds 8% lager dan de werkzaamheidsgraad van mannen.

Grafiek 6. Evolutie werkzaamheidsgraad voor categorie 20j-64j naar geslacht in België (%)



Bron: FOD Economie - Algemene Directie Statistiek EAK (bewerking Steunpunt Werk/Departement WSE)

Dat de zorgkloof een sterke impact heeft op de verschillen in werkzaamheidsgraad tussen mannen en vrouwen zien we door de werkzaamheidsgraad van moeders en vaders te vergelijken. Zo vermindert het ouderschap sterker de aanwezigheid van vrouwen op de arbeidsmarkt. De werkzaamheidsgraad van vrouwen (25-49jaar) daalt immers van 86,1 naar 70,6% vanaf 3 kinderen. De werkzaamheidsgraad van mannen neemt zelf toe tot en met 2 kinderen en daalt bij derde kind met 5,5%. Alleenstaande moeders kennen bovendien ook een veel lagere werkzaamheidsgraad (78,9%) dan mannen (91,6%).

Tabel 4. Werkzaamheidsgraad vrouwen en mannen (25-49 jaar), Vlaams gewest naar gezinssamenstelling (2015)⁴⁹

Gezinssamenstelling	Mannen	Vrouwen
Alleenstaand	79,4%	81,8%
Samenwonend met partner zonder kinderen	93,4%	86,1%
Samenwonend met partner en 1 kind	93,4%	86,3%
Samenwonend met partner en 2 kinderen	95,4%	86,6%
Samenwonend met partner en 3 of meer kinderen	89,9%	70,6%
Alleenstaande ouder	91,6%	78,9%

Bron: FOD Economie - Algemene Directie Statistiek EAK (bewerking Steunpunt Werk/Departement WSE)

Kortgeschoolde vrouwen met migratieachtergrond meest kwetsbaar

Opnieuw is er ook heel wat verschil tussen vrouwen onderling. Zo zien we dat gezinssamenstelling, scholingsgraad, het al of niet hebben van een migratieachtergrond een sterke impact heeft op de werkzaamheidsgraad van vrouwen. Vrouwen met een migratieachtergrond van buiten de EU-28 vinden het moeilijkst toegang tot de arbeidsmarkt.

Tabel 5. Werkzaamheidsgraad van vrouwen (20-64jaar) in België in 2014, naar migratieachtergrond⁵⁰

	Vrouwen zonder migratieachtergrond	Vrouwen met migratieachtergrond binnen EU	Vrouwen met migratieachtergrond buiten EU-28
Werkzaamheidsgraad	70,4%	52,3%	37,3%

Bron: FOD Economie - Algemene Directie Statistiek EAK (bewerking Steunpunt Werk/Departement WSE)

Delen we de vrouwen met een migratieachtergrond verder in naar verblijfstatus in België, dan zien we dat personen van de tweede generatie meer actief zijn op de arbeidsmarkt en dat het verkrijgen van de Belgische nationaliteit de kans op werk aanzienlijk verhoogt.

Tabel 6. Werkzaamheidsgraad (20-64 jaar, naar migratieachtergrond en generatie⁵¹

	Werkzaamheidsgraad vrouwen (20-64jaar) met migratieachtergrond binnen EU	Werkzaamheidsgraad vrouwen (20-64jaar) met migratieachtergrond buiten EU-28
Tweede generatie	62,7%	49%
Nationaliteit verkregen	53,2%	42,1%
Niet-Belg meer dan 5 jaar	45,7%	31,8%
Niet-Belg minder dan 5 jaar	44,3%	24,1%

Bron: Rapport Minderhedenforum

Koppelen we de twee kenmerken gezinssamenstelling en migratieachtergrond dan krijgen we volgende kruistabel. Deze laat zien dat de impact van gezinssamenstelling verschillend is voor groepen met verschillende origines.

Tabel 7. Werkzaamheidsgraad vrouwen (20-64 jaar) naar gezinssamenstelling en migratieachtergrond⁵²

	Vrouwen zonder migratieachtergrond	Vrouwen met migratieachtergrond binnen EU	Vrouwen met migratieachtergrond buiten EU-28
Alleenstaande	64,8%	45,7%	37,5%
Koppel zonder kind(eren)	65,2%	52,1%	42,7%
Koppel met kind(eren)	82,3%	59,8%	39,0%
Hoofd eenoudergezin	70,5%	52,5%	38,3%
Andere inwonende	62,2%	44,2%	24,4%
Overig/onbekend/collectief	61,4%	47,6%	33,2%

Bron: Rapport Minderhedenforum

De kruising gender, scholing en herkomst maakt dat kortgeschoolde vrouwen met een migratieachtergrond een zeer lage werkzaamheidsgraad van 35.4% hebben. Ze vormen hiermee een van de sterkst ondervertegenwoordigde groepen op onze arbeidsmarkt.

Mantelzorgers

Vrouwelijke mantelzorgers (24%) blijken iets vaker dan mannelijke mantelzorgers (17%), geen betaald werk te verrichten omwille van de mantelzorg.⁵³

Ook andere factoren spelen een rol. Zo zien we dat mantelzorgers met een migratieachtergrond (37%) vaker dan mantelzorgers met een Belgische herkomst (21%), niet betaald werken om mantelzorg op te nemen.

Ook de aanwezigheid van kinderen, het samenwonen met de hulpbehoevende en zware intensieve zorg verhogen de kans dat de mantelzorger geen betaald werk verricht omwille van de mantelzorg.

3.3.2 Deeltijds werken

De stijgende werkzaamheidscijfers van vrouwen doen uitschijnen dat de arbeidsmarktkloof tussen mannen en vrouwen in de nabije toekomst wel gedicht raakt. Er zit echter een addertje onder het gras. Vrouwen zijn dan wel veel actiever op de arbeidsmarkt, een groot deel van hen doet dit deeltijds.

In 2020 werkte 42,5% van de loontrekkende vrouwen deeltijds ten opzichte van 11,8% van de loontrekkende mannen.^{54 55 56} Zowel bij vrouwen als mannen is 4/5^{de} werken het populairste deeltijdse regime.

52. Idem | 53. Departement welzijn, volksgezondheid en gezin (2016, juni). | Sporen naar Duurzame Mantelzorg |

54. In 2020 werkte 26,8% van de loontrekkenden deeltijds | 55. FOD economie (2020). EAK | 56. Deeltijds werk omvat hier zowel deeltijdse contracten als deeltijds werk in stelsel van tijdskrediet of thematisch verlof.

Tabel 8. Arbeidsregime loontrekkenden naar geslacht (2020)⁵⁷

	Mannen	Vrouwen
Voltijds	87,4%	57,3%
Deeltijds - 50%	4,3%	16,0%
Deeltijds - 4/5de	5,5%	19,9%
Deeltijds - andere	2,8%	6,8%

Bron: FOD Economie - Algemene Directie Statistiek EAK (bewerking Steunpunt Werk/Departement WSE)

Deeltijdse arbeid is de populairste strategie van vrouwen om een job te combineren met de verantwoordelijkheden thuis. Kijken we naar de gezinssamenstelling dan zien we opnieuw duidelijk de invloed van kinderen. Bij samenwonende vrouwen stijgt de kans op deeltijds werken naarmate er meer kinderen in het gezin zijn. Bij mannen zie je eerst een daling bij 1 en 2 kinderen en zie je pas een lichte stijging bij 3 of meer kinderen.

Tabel 9. Aandeel deeltijdarbeid bij werkenden (25-49 jaar), naar gezinssamenstelling en geslacht, in % (Vlaanderen)

	Mannen	Vrouwen
Alleenstaand	6,8	16,8
Samenwonend met partner zonder kinderen	6,1	24,7
Samenwonend met partner en 1 kind	4,2	39,1
Samenwonend met partner en 2 kinderen	4,7	47,2
Samenwonend met partner en 3 of meer kinderen	7,5	56,2
Alleenstaande ouder	Nb	39,7

Bron: FOD Economie - Algemene Directie Statistiek EAK, Eurostat LFS (bewerking Steunpunt WSE/Departement WSE)

Voor loontrekkende vrouwen is 'zorg voor kinderen of afhankelijke personen' (24%) de belangrijkste reden om deeltijds te werken. Gevolgd door 'andere persoonlijke of familiale redenen' (20,2%) en 'de gewenste job wordt enkel deeltijds aangeboden' (17,2%). Bij hun mannelijke tegenhangers zijn dit de voornaamste redenen: 'de gewenste job wordt enkel deeltijds aangeboden' (21%), 'andere redenen' (14,1%) en 'andere persoonlijke of familiale redenen' (11,3%).

Tabel 10. Reden voor loontrekkende om deeltijds te werken naar geslacht (2020)

	Mannen	Vrouwen
(Brug)pensioen	4,6%	1,1%
Vindt geen voltijds werk	6,5%	4,3%
Overgeschakeld van voltijds naar deeltijds omwille van bedrijfseconomische redenen	1,9%	0,7%
Een andere (deeltijdse) betrekking vult de hoofdactiviteit aan	6,6%	3,2%
Combinatie met studies	8,9%	4,7%
Gezondheidsredenen (arbeidsongeschiktheid)	10,0%	7,5%
Beroepsredenen (werksfeer of -omstandigheden, stress, pesterijen, ...)	1,1%	0,8%
Zorg voor kinderen of afhankelijke personen	7,6%	24,0%
Andere persoonlijke of familiale redenen	11,3%	20,2%
Wenst geen voltijdse betrekking	6,5%	9,4%
De gewenste job wordt enkel deeltijds aangeboden	21,0%	17,2%
Andere redenen	14,1%	6,8%

Bron: FOD Economie - Algemene Directie Statistiek EAK, Eurostat LFS (bewerking Steunpunt WSE/Departement WSE)

Mantelzorg

Niet enkel de zorg voor kinderen, maar ook mantelzorg is een belangrijke reden om deeltijds te gaan werken. Opnieuw zien we dat vrouwelijk geregistreerde mantelzorgers sneller deeltijds (37,6%) gaan werken dan mannelijk geregistreerde mantelzorgers (15,7%).⁵⁸

Tabel 11. De mate waarin het verrichten van betaald werk wordt gecombineerd met mantelzorg bij 25- tot 64-jarige mantelzorgers naar geslacht⁵⁹

	Werkt niet	1 tot 20 uren per week	21 tot 37 uren per week	38 uren of meer per week
Man	43,3%	3,9%	11,8%	40,9%
Vrouw	47,1%	15,7%	21,9%	15,2%

Bron: Sporen naar Duurzame mantelzorg

Migratieachtergrond

Uit de Socio-economische monitoring van de FOD werkgelegenheid in samenwerking met Unia en de gegevens uit de Gezinsenquête van de Vlaamse Overheid blijkt dat vrouwen met een migratieachtergrond niet substantieel meer of minder deeltijdse arbeid verrichten dan vrouwen zonder een migratieachtergrond.⁶⁰

Wel zien we verschillen naar redenen om niet voltijds te werken en de grootte van de deeltijdse job. Zo zien we dat deeltijds werkenden met migratieachtergrond buiten de EU vaker aangeven geen voltijdse job te vinden of aangeboden te krijgen. Ook geven ze verhoudingsgewijs minder aan deeltijds te werken omwille van tijd voor zichzelf.

58. Departement Welzijn, Volksgezondheid en gezin (2016, juni). | 59. Idem (Departement Welzijn, Volksgezondheid en Gezin (2016, juni).) | 60. De FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg & Unia (2020).

Tabel 12. Redenen om niet voltijds te werken naar herkomst⁶¹

	Geen voltijdse job gevonden/aangeboden	Combinatie met een opleiding	Gezondheidsredenen	Betere combinatie gezin en werk	Meer tijd voor mezelf	andere
België/EU	4,6%	3,5%	11,2%	51,7%	12,3%	16,7%
Niet-EU	17,9%	7,6%	7,4%	50,1%	4,5%	12,6%

Bron: Gezinsenquête 2016

Werkenden met een herkomst buiten de EU zijn oververtegenwoordigd in de kleine deeltijdse jobs tot 20 uur.

Tabel 13. Aantal uren werktijd per week (overuren inbegrepen) naar geslacht en herkomst⁶²

	Minder dan 20 uur	21 tot 30 uur	31 tot 40 uur	40 uur of meer
Geslacht				
Man	1,7%	3,9%	53,5%	40,8%
Vrouw	13,2%	21,3%	50,6%	14,9%
Herkomst				
België/EU	7,1%	12,9%	51,3%	28,8%
Niet-EU	13,3%	14,4%	59,1%	13,3%

Bron: Gezinsenquête 2016

Deeltijds werk: negatieve impact thuis en op het werk

Deeltijds werk is voor vele gezinnen, en vooral vrouwen, een populaire strategie om werk, zorg en vrije tijd te combineren. Nochtans is het geen garantie op een kwaliteitsvolle combinatie en heeft het ook heel wat negatieve gevolgen in het huidig economisch model.

Ook deeltijdswerkenden hebben soms werkuren die niet goed of helemaal niet goed te combineren zijn met sociale en familiale verplichtingen buiten het werk.⁶³ Onderzoek van de VUB in opdracht van het Instituut voor de gelijkheid van Vrouwen en Mannen vond zelfs dat deeltijds werkende vrouwen meer tijdsdruk ervaren dan voltijds werkende vrouwen, wanneer hun man voltijds werkt en er jonge kinderen zijn.⁶⁴ Het gevoel van stress bij de mannen gaat omlaag. Als je dan toch deeltijds werkt, is er tijd voor het hele huishouden, het strijkwerk, de kinderen, het koken, de kuis, zo klinkt het. Deeltijds werken zorgt ervoor dat de oude rollenpatronen worden bevestigd. Het geeft de voltijds werkende mannen als het ware een legitieme reden om het huishoudelijke werk op hun deeltijdswerkende partner af te schuiven.

61. Departement Welzijn, Volksgezondheid en gezin (2016). | 62. Idem | 63. Hoge Raad voor de Werkgelegenheid (2015). | 64. Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen (2016).

Tabel 14. Subjectieve tijdsdruk voor Belgische vrouwen en mannen van 18 jaar en ouder in koppels naar arbeidssituatie van beide partners voor 2013⁶⁵

		Vrouwen	Mannen	Vershil
Vrouw voltijds en man voltijds	Geen kind/kind>25j	45,8%	43%	2,8%
	Jongste kind<7j	53,3%	49%	4,3%
	7j ≤ jongste kind ≤ 25j	52,9%	47,5%	5,4%
Vrouw deeltijds en man voltijds				
	Geen kind/kind>25j	42,2%	40,3%	1,9%
	Jongste kind<7j	56,6%	47,2%	9,4%
	7j ≤ jongste kind ≤ 25j	45,8%	42,4%	3,4%
Vrouw niet-werkend en man voltijds	Geen kind/kind>25j	41,6%	39,6%	2,0%
	Jongste kind<7j	48,2%	54,5%	-6,3%
	7j ≤ jongste kind ≤ 25j	42,2%	46,7%	-4,5%
Vrouw werkend en man niet-werkend		39,0%	36,3%	2,7%
Vrouw niet-werkend en man niet-werkend		46,4%	39,7%	8,5%

Bron: IGVM

Wie deeltijds werkt, en dus niet aan de voltijdse norm voldoet, kent vaak een zwakkere positie op de arbeidsmarkt. Deeltijds werkenden krijgen minder opleidingskansen, maken minder kans om door te groeien binnen een bedrijf, ervaren minder autonomie, minder controle en minder arbeidskwaliteit dan voltijds werkenden.^{66 67}

Voor deeltijds werkende mannen zijn de negatieve gevolgen nog iets sterker dan voor deeltijds werkende vrouwen.⁶⁸ Volgens een analyse van Attentia kunnen deeltijds werkende mannen het minste op opslag rekenen. Minder nog dan vrouwen in een deeltijdse baan. Als een man deeltijds werkt, om bijvoorbeeld voor de kinderen te zorgen, dan voldoet hij niet aan de norm die de maatschappij hem oplegt en wordt hij gezien als iemand die niet meer geïnteresseerd is in zijn carrière .

Dit neemt niet weg dat vrouwen als groep de meeste negatieve gevolgen van het deeltijds werken ervaren, omdat ze erin oververtegenwoordigd zijn. Deeltijds werk is één van de belangrijkste redenen dat vrouwen op jaarbasis nog steeds 23% minder verdienen dan mannen (de beruchte loonkloof).⁶⁹ En het zorgt ervoor dat vrouwen minder doorgroeien in organisaties: het zogenaamde glazen plafond en de sticky floors.⁷⁰

65. Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen (2016). | 66. Laurijssen I. (2012). | 67. Deeltijds werk blijkt in België ook geen opstapje naar voltijds werk: 81 % van de deeltijdwerkers in België in 2010 werkte reeds meer dan een jaar deeltijds. Het overschakelen van een voltijdse naar een deeltijdse baan gebeurt in België dan ook hoofdzakelijk op vraag van de werknemer zelf; slechts 9,5 % van de deeltijdwerkers gaf in 2013 aan dat ze deeltijds werkten omdat ze geen voltijdse baan konden vinden (bron: rapport Hoge Raad voor de Werkgelegenheid) | 68. Eckert, M. Vanhecke N. (2016, 1 oktober). | 69. Zij - kant (2021, maart 25) | 70. Het glazen plafond wijst op de obstakels die vrouwen tegenkomen om door te breken tot de hoge posities op de carrière ladder. De sticky floor wijst op het fenomeen dat vrouwen later dan mannen beginnen aan hun klim op de carrière ladder.



**Op naar
evenwichtig
en kwaliteitsvol
combineren**



4. Verschillende types combinatiemodellen

Als maatschappij kan je op verschillende manieren het combinatievraagstuk van gezinnen benaderen. We bespreken drie zo'n alternatieve modellen om te duiden in welke mate ze verschillen van ons eigen combinatiemodel.

4.1 Het regel-het-zelfmodel

'De kern van de discussie is dat werkende ouders met jonge kinderen het niet gemakkelijk hebben', stelde DS-journaliste Veerle Beel enkele jaren geleden in een interview met de toenmalige minister van Werk, Monica De Coninck⁷¹. De minister antwoordde dat ze dat niet ontkende. 'Ik hoor hun klachten. Ik hoor al eens het woord burn-out vallen. Soms vraag ik mij af of ze niet te veel ineens willen. Je moet leren aanvaarden dat je niet alles kunt doen. Misschien bewaken ze hun eigen grenzen niet genoeg: vroeger waren de gezinnen die tweemaal op reis gingen op één hand te tellen. Nu doen ze dat bijna allemaal, en gaan ze ook nog weekendjes weg. Dat moet je ook allemaal organiseren en betalen.' Om de combinatie werk-gezin te verlichten, raadde de oud-minister vrouwen voorts aan om te praten met hun partner. 'Ik wil vrouwen doen nadenken over de gevolgen van de keuze om deeltijds te gaan werken. Wat op korte termijn voordelig lijkt, kan op langere termijn zware gevolgen hebben. Praat daarover met je partner. Waarom niet allebei vier vijfde gaan werken? In loon maakt dat niet zo'n groot verschil hoor.' Voorts wees De Coninck nog op de mogelijkheden van kinderopvang en dienstencheques om de combinatie de baas te kunnen.

Case closed. Los het op aan de keukentafel, in de privésfeer. Praat met je partner, verdeel het werk eerlijk en maak keuzes. Steek je geld niet in vakanties met je kinderen maar in kinderopvang tijdens die vakanties èn in dienstencheques. Of kies voor die vier vijfde job en geef bijgevolg minstens een deel van je carrière, inkomen en sociale zekerheidsrechten op.

Monica De Coninck vertolkte in dat interview het beleid van de afgelopen decennia. Het uitgangspunt: we moeien ons niet met de privésfeer. Elk gezin moet zelf beslissen hoe het de carrière en de zorg voor kinderen aanpakt. Zo'n beleid negeert de heersende stereotiepe rollenpatronen en de invloed van beleid op de keuzes die aan de keukentafel gemaakt worden. Stereotypen en inkomen bepalen namelijk sterk wie er deeltijds gaat werken, zoals we hier al aantoonde. Dit beleid houdt ook het perspectief van de betaalde arbeid centraal. Rond die arbeid moet alles georganiseerd worden: opvoeden, huishouden, (mantel)zorg, vrijwilligerswerk èn tijd voor jezelf.

71. De Standaard (2013, 23 mei).

4.2 Het outsourcen van zorg en huishouden

Kant-en-klare maaltijden, bestelling-aan-huis, nanny's, dienstencheques, huishulp... We besteden ons huishouden en onze zorg steeds meer uit. Een beleid dat vrouwen voltijds en flexibel op de arbeidsmarkt wil krijgen en houden, kan deze weg van de outsourcing nog verder doortrekken, met nog meer en flexibelere kinderopvang, het subsidiëren van maaltijd- en dienstencheques... en hierin de 'vrije' markt een grote rol laten spelen. We moeten ons hierbij afvragen of dit goed is voor ons welzijn en of zo'n beleid wel iedereen meeneemt.

Van betaald werken alleen worden we niet gelukkig. En in dit model staat betaald werken juist erg centraal. 'De mens is geen eendimensionaal wezen dat alleen maar werkt om diensten en producten te kunnen kopen', schrijft econoom Peter van der Wel in 'Economie voor Wereldverbeteraars'. 'We ontlene vaak veel vreugde en plezier aan het werk zelf, juist zelfs aan werk in de informele sfeer. Over het algemeen halen we er veel voldoening uit om zelf iets te maken, te koken, te verbouwen, te repareren, te schrijven, te scheppen, om onze naasten te verzorgen en zelf onze kinderen op te voeden. Deze werkzaamheden hebben allemaal een intrinsieke waarde die verdwijnt als we deze zaken kant-en-klaar aanschaffen of uitbesteden aan een winkel of zorgverlener.'

Bovendien is de toegang tot die markt- en overheidsdiensten erg ongelijk. Zoals we in het stukje over de globale zorgketting al aangaven: "Wie poetst het huis van de poetsvrouw?" Een poetsvrouw die zich vaak in een precair statuut bevindt en niet over de middelen beschikt om haar werk, zorg en vrije tijd kwaliteitsvol te organiseren. Voor haar is het steeds schipperen tussen tijd en geld.

4.3 Het kostwinnersmodel

Terug naar het kostwinnersmodel dan maar, waarbij we als samenleving zorg en huishouden binnen de informele sfeer en binnen het gezin houden? Waarbij het beleid thuis blijven fiscaal belooft, zorglonen uitkeert of zeer ruime zorgverloven organiseert? Ook aan dit model kleven belangrijke nadelen. Het zet betaalde en onbetaalde arbeid tegenover elkaar en dwingt mensen om zich te specialiseren in de ene of de andere rol. Ook dit is een eendimensionaal model. De heersende stereotypen zorgen ervoor dat het vooral vrouwen zullen zijn die de onbetaalde rol voor hun rekening nemen en daarmee hun financiële zelfstandigheid opgeven. De man zal dan prioriteit moeten geven aan de kostwinnersrol. Meer tijd doorbrengen met het gezin zit er voor hem niet in.



4.4 Het evenwichtig en kwaliteitsvol combinatiemodel

Femba Wereldvrouwen ziet geen toekomst in bovenstaande modellen en trekt resoluut de kaart van het evenwichtig en kwaliteitsvol combinatiemodel. Dat model waardeert onbetaalde arbeid als kern van de economie, neemt de gelijkheid tussen mannen en vrouwen als uitgangspunt, en vindt het belangrijk dat iedereen betaalde en onbetaalde arbeid evenwichtig en kwaliteitsvol combineert. Evenwichtig betekent dat mannen en vrouwen gemiddeld evenveel tijd besteden aan betaalde en onbetaalde arbeid. Kwaliteitsvol houdt in dat dit model ook ons welzijn vooropstelt.

Dit model realiseren, vraagt actie op verschillende domeinen: een verruiming van ons economisch instrumentarium, een aanpassing van onze betaalde arbeidsduur, een nieuw design voor onze verlofstelsels, van kinderopvang een basisvoorziening maken en het bijsturen van de beeldvorming over mannen en vrouwen.

5. Maak onbetaalde arbeid zichtbaar

5.1 Discours & terminologie

5.1.1 Herdefiniëren van welvaart en maatschappelijke vooruitgang.

Vandaag wordt het debat over de toekomst van de maatschappij nog steeds vernauid tot een debat over de te volgen weg naar economische groei, naar meer materiële welvaart. Het in stand houden en vergroten van onze welvaart is het ultieme doel. Het gangbare economische discours boette, ondanks de crisis, niets aan dominantie in. Alles wordt uitgedrukt in winst, verlies, kosten en efficiëntie. Zelfs (cijfers rond) zelfdodingen 'kosten' miljoenen aan de economie.

De dominante focus op economische groei zorgt ervoor dat we heel wat negatieve effecten van ons economisch systeem niet mee in rekening brengen. Denk bijvoorbeeld maar aan de negatieve effecten voor het klimaat en het milieu, maar ook voor het welzijn van mensen.

Dat is ook de kern van het betoog van Kate Raworth. Met haar model van de Donuteconomie⁷², bouwt ze verder op een traditie van economische denkers die het welzijn van mensen centraler zetten in het economische denken en die vinden dat de economie een bredere doelstelling moet nastreven dan economische groei.⁷³

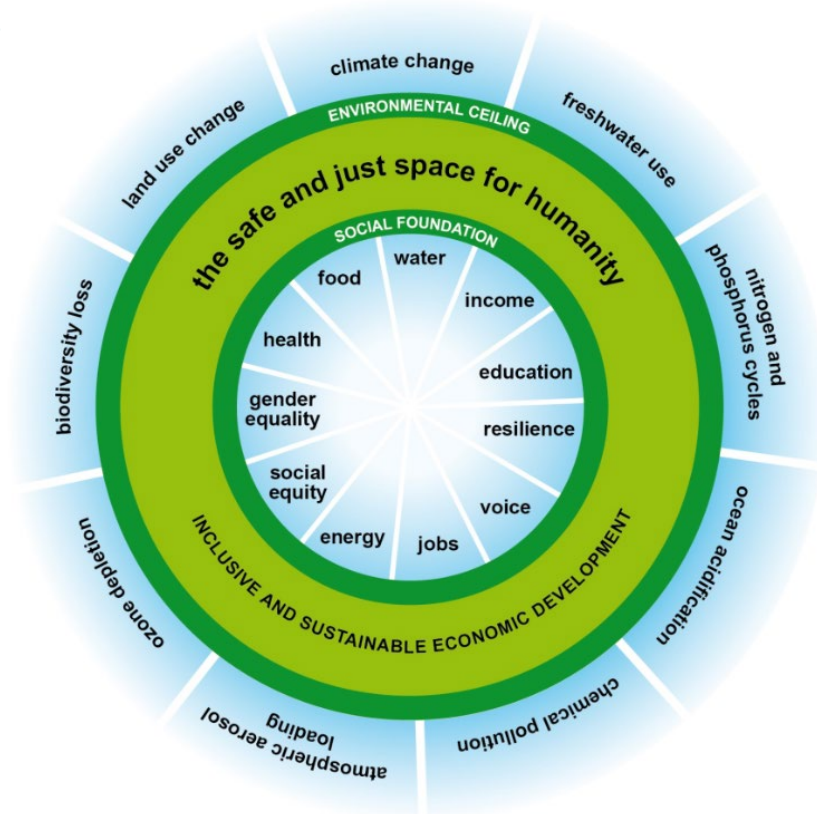
'Vandaag de dag hebben we economieën die moeten groeien: ongeacht of we erbij gedijen of niet', stelt Raworth. 'Wat we nodig hebben zijn economieën die ervoor zorgen dat wij gedijen ongeacht of die groeien of niet.' Raworth vraagt dat we agnost worden als het gaat om economische groei.⁷⁴

De bredere doelstelling die Raworth voorstelt, is het voorzien van een wereld waarin ieder individu een waardig leven kan leiden, vol mogelijkheden en als onderdeel van een gemeenschap – en waar we dat allemaal kunnen doen binnen de mogelijkheden van onze levenwekkende planeet. Tussen het sociale fundament van menselijk welzijn en het ecologische plafond van planetaire grenzen bevindt zich de veilige en rechtvaardige ruimte voor de mensheid. De term Donuteconomie is gebaseerd op de visuele voorstelling van dit idee.

72. Raworth, K. [2018]. | 73. Jean de Sismondi (1773-1842): 'niet de accumulatie van welvaart, maar het menselijk welzijn is het doel.' -E.F Schumacher (1911-1977) : "Small is Beautiful", waarin hij ethiek en menselijke maat centraal stelt in het economische denken. -Manfred Max-Neef (1932 -): 'Economische ontwikkeling zou zich vooral moeten richten op het verwezenlijken van een aantal fundamentele menselijke behoeften: zoals levensonderhoud, participatie, creativiteit en het gevoel erbij te horen op een manier die past bij de context en de cultuur van de verschillende maatschappijen.' -Amartya Sen: Volgens Sen moet de economische ontwikkeling zich vooral richten op het bevorderen van de rijkdom van het menselijk leven in plaats van op de rijkdom van de economie waarin mensen leven. Welvaart draait om de mogelijkheden die mensen hebben om zich te ontplooiën. Het doel zou moeten zijn het vergroten van de capaciteiten van mensen zoals gezond, mondig, creatief zijn zodat ze in het leven dat kunnen doen of zijn dat ze waardevol vinden. Het verwezenlijken van deze capaciteiten is afhankelijk van de mate waarin mensen kunnen beschikken over de basisbenodigdheden van het leven – aangepast aan de context van elke maatschappij - en die variëren van gezond voedsel, gezondheidszorg en onderwijs tot veiligheid en politieke inspraak. | 74. En om te onderzoeken hoe economieën die momenteel in financieel, politiek, en maatschappelijk opzicht verslaafd zijn aan groei kunnen leren te leven met en zonder groei.

Figuur 1. Donuteconomie

B102ron: ftm.nl



Raworth formuleert een hele reeks van basisbehoeften⁷⁵ waar alle mensen toegang tot moeten hebben: voldoende voedsel, gezondheidszorg, behoorlijk werk en sociale ondersteuning. Bij het verwezenlijken van deze zaken moet voldaan worden aan eisen zoals gendergelijkheid, gelijke sociale kansen, politieke inspraak, vrede en gerechtigheid. Dit vormt voor haar het sociale fundament van haar model. Daarnaast zijn er negen planetaire grenzen die het ecologische plafond aangeven.⁷⁶

‘De uitdaging is om economieën te creëren die de hele mensheid binnen de veilige en rechtvaardige ruimte van de donut brengen. In België gaat het Brussels Gewest alvast die uitdaging aan. Het Gewest wil haar stadseconomie vormgeven volgens de principes van het Donutmodel. Meer info vind je op <https://donut.brussels/nl/project/>.

75.

1. Voldoende voedsel
2. Drinkwater
3. Behoorlijke sanitaire voorzieningen
4. Toegang tot energie
5. Mogelijkheid om hygiënisch te koken
6. Toegang tot onderwijs
7. Toegang tot gezondheidszorg
8. Fatsoenlijke huisvesting
9. Een minimuminkomen
10. Behoorlijk werk
11. Toegang tot informatienetwerken
12. Toegang tot sociale ondersteuning

76. Verleidelijk om voor de ecologische en sociale problemen apart beleid te ontwikkelen. Maar dat zal niet werken. Ze zijn zo met elkaar verbonden dat ze allemaal moeten worden gezien als onderdeel van een complex socio-ecologisch systeem, zodat de oplossing ook gezocht moet worden binnen een groter geheel. Welzijn van de mens is afhankelijk van het welzijn van de planeet in zijn geheel.

5.1.2 Aandacht voor de economy of care

Een bredere doelstelling voor de economie betekent ook dat ze haar blik waarmee ze naar de wereld kijkt, verruimt. Ze moet haar mensbeeld bijstellen, andere waarden centraal stellen en meer aandacht hebben voor arbeid die zich buiten de markt afspeelt.

Het uitgangspunt van de moderne economie⁷⁷ is de 'homo economicus'.⁷⁸ De homo economicus is een rationele mens die maximale behoeftebevrediging nastreeft met de middelen die hij/zij heeft. De neoklassieke economie reduceert menselijke verhoudingen tot ruilverhoudingen. En alleen de ruilverhoudingen die gebeuren via de markt of de overheid tellen mee. Mensen zijn alleen interessant op het moment dat ze op de arbeidsmarkt komen om hun arbeidskracht te verkopen of om goederen en diensten te kopen. Ze zijn consument en/of arbeidsfactor. Vrijwilligerswerk, burenhulp, kinderen opvoeden, mantelzorgen – kortom zorg dragen voor jezelf, je naasten en je omgeving – tellen economisch niet mee. Spijtig voor de vrouwen, want zij nemen naar schatting twee derde van die onbetaalde arbeid voor hun rekening. En de waarde ervan wordt geschat tussen de 50 en 100% van het BNP.⁷⁹

Nochtans zou er zonder onbetaalde arbeid, zoals zorgarbeid en huishoudelijke arbeid geen sprake zijn van betaalde arbeid. Het is dankzij zorgarbeid en huishoudelijke arbeid dat mensen dagelijks met voldoende energie naar hun werk kunnen. Het is, zoals Raworth stelt, de kerneconomie die essentieel is voor het welzijn van de mens en de productiviteit van de betaalde arbeid.⁸⁰ Nancy Fraser gaat nog een stap verder en beschrijft de inherente tegenstelling van 'kapitaal en zorg'. Fraser gebruikt de term 'sociale reproductie' om te verwijzen naar onbetaalde affectieve, emotionele en materiële arbeid. Deze staat tegenover de louter 'productieve' betaalde arbeid. Fraser benadrukt dat deze sociale reproductieve arbeid onmisbaar is voor economische productie. De kapitalistische economie is alles behalve zelfvoorzienend. De sociale reproductieve arbeid vormt namelijk dé bestaansvoorwaarde, waarop de zichtbare economische productie steunt. Maar door constante onbegrensde drang naar accumulatie van kapitaal, dreigt het kapitalisme zijn eigen bestaansvoorwaarden, de eerder genoemde sociale onbetaalde reproductieve arbeid, te vernietigen. Een neoliberale logica die enkel gedreven wordt door winst, en hierdoor sociale voorzieningen en publieke diensten afbouwt, zal er uiteindelijk voor zorgen dat het hele systeem gedestabiliseerd raakt. De metafoer die Fraser hiervoor gebruikt is 'een slang die in zijn eigen staart bijt'⁸¹

Doordat onbetaalde zorgarbeid niet voorkomt in de gangbare economische modellen, geven deze modellen geen evenwichtig beeld van de maatschappij en alles wat zich daarin afspeelt, waarschuwt de Nederlandse zorgeconome Thera Van Osch.⁸² 'Veel economen zien onbetaalde arbeid nog steeds als een soort van vrijetijdsbesteding. Onbetaalde arbeid heeft geen prijs op de markt en is daarom volgens economen niet schaars. Zo gaat het met alle producten die zogenaamd 'overvloedig' zijn. Lucht bijvoorbeeld heeft geen prijs op de markt omdat het overvloedig aanwezig is. Zodra schone lucht echter schaars wordt, en je moet het gaan kopen in zuurstofflessen, krijgt lucht een prijs op de markt en draagt de handel in lucht bij aan de economische groei.

77. De moderne economie wordt gedomineerd door de neoklassieke stroming binnen de economische wetenschap. | 78. Marçal, K. (2015). | 79. Van Osch, T. (2002). | 80. Reser Vlaanderen (2018, 23 april). | 81. Fraser, N. (2016). | 82. Schouten J. (2004).

De economische modellen gaan ervan uit dat we in overvloed gebruik kunnen maken van alles dat geen prijs heeft op de markt. Totdat het schaars wordt. Dan blijkt dat we er zuinig op moeten zijn. Zo is het ook met de onbetaalde zorgarbeid. De overheid kan de bezuinigingen in de kinderopvang, de zorg en het onderwijs niet blijven afwentelen op de onbetaalde economie. Vroeg of laat wordt de tijd voor onbetaalde arbeid schaars en de werkdruk in de onbetaalde economie te groot. Dan loopt het spaak, met hoge sociale kosten als gevolg.'

Tegenover de neoklassieke economie met zijn 'homo economicus' staat de economy of care (of zorg economie) met zijn 'homo relationis'. 'Want met een economie die uitgaat van uit eigenbelang handelende individuen kan je geen complexe wereldproblemen zoals het klimaat of ongelijkheid aanpakken', zegt professor Tania Singer van het vermaarde Max Planck Institute for Human Cognitive and Brain Sciences. 'Mensen zijn ook zorgzaam en altruïstisch. We moeten onze economie hertekenen en die eigenschappen in rekening brengen. Alleen zo kunnen we onze complexe problemen oplossen. De homo economicus moet plaatsmaken voor een homo relationis.' Samen met het Kiel Institute for the World Economy onderzoekt Singer hoe neurologische en psychologische inzichten over altruïsme in de economie en in beleidsvoering kunnen worden ingebracht.⁸³

'Het centrale uitgangspunt is dat kunnen zorgen en zorg genieten belangrijke aspecten van levenskwaliteit zijn, en dat zorgarbeid en betaalde arbeid allebei beroep moeten doen op hetzelfde ultieme schaarse goed, namelijk tijd. Uit tijdsbestedingsonderzoek weten we dat ongeveer de helft van onze arbeidstijd aan onbetaalde arbeid besteed wordt, waarbij we vooral moeten denken aan zorgarbeid en huishoudelijk werk (Gershuny 2000; Folbre 2008). Door de zorg die we ontvangen en de zorg die we aan anderen geven als capabilities te conceptualiseren, kan zorg eindelijk de plaats krijgen die het verdient binnen een rechtvaardigheidsanalyse.'⁸⁴

'We moeten zorgzaamheid als waarde verankeren in ons economisch systeem', zegt Thera van Osch. 'Het verwijst niet alleen naar zorgactiviteiten maar ook naar 'zorgvuldigheid', 'verantwoordelijkheid', 'zich bekommeren om' of 'om iemand of iets geven'. Het betekent dat niet alle zorgactiviteiten zomaar te vermarkten zijn. 'De affectie die een ouder voelt voor zijn/haar kind is een onvervangbaar aspect van de zorg, dat niet op de markt kan gekocht worden.' Zodra zorg in bijvoorbeeld geld wordt uitgedrukt, kan het ook zijn intrinsieke waarde verliezen. En het is ook die intrinsieke waarde die productieverhogende investeringen in moeilijk vervangbare zorgarbeid ineffectief maakt. 'Zieke mensen worden niet sneller beter door ze aan te sluiten op apparaten die hen nog sneller in en uit hun bed tillen, of hen nog sneller wassen, of hen efficiënt van pillen en poeders voorzien. Zij kunnen er zelfs zieker van worden', legt van Osch uit. In de economy of care moet er tijd en plaats zijn voor onvervangbare zorg.

De enge kijk op vooruitgang, gedefinieerd als toenemende welvaart en economische groei, heeft negatieve effecten op het welzijn van de mens en de planeet. Als alternatief moeten we een maatschappelijk model uitwerken dat, naar het voorbeeld van de Donuteconomie, ieder mens toelaat een waardig leven te leiden, vol mogelijkheden, en als onderdeel van een gemeenschap – en waar we dat allemaal kunnen doen binnen de mogelijkheden van onze levenwekkende planeet.

83. IFW Kiel (2017). | 84. Robeyns, I. (2009, 5 november).



Dit betekent concreet dat we in ons sociaal-economisch beleid ook de organisatie, verdeling en waardering van onbetaalde arbeid een prominenter plaats moeten geven. We pleiten ervoor om de rollen en functies die we opnemen buiten 'de markt' te erkennen als arbeid. Momenteel wordt de rol of functie die we in de maatschappij opnemen, enkel als 'arbeid' erkend wanneer die in een (monetaire) 'productiviteit' wordt omgezet. Zo wordt bijvoorbeeld het helpen van je kind bij zijn of haar huiswerk 's avonds niet als arbeid gezien, maar lesgeven aan een klas wel. We volgen hierbij de typologie die Flora vzw ontwikkelde en spreken over betaalde (productieve) arbeid, informele zorgarbeid (onproductieve arbeid), zelfarbeid en sociale arbeid. De laatste drie groeperen we onder de noemer 'onbetaalde arbeid'. Alle vier de vormen van arbeid zijn van uitermate belang voor het welzijn van de maatschappij en haar burgers.

5.2 Nood aan nieuwe indicatoren

Een ander discours vraagt niet alleen om nieuwe termen, maar vraagt ook andere meetinstrumenten/indicatoren.

Tot nu toe gold het bruto binnenlands product als de belangrijkste maatstaf van onze 'voortgang'. Het bruto binnenlands product is de totale geldwaarde van alle in een land geproduceerde finale goederen en diensten gedurende een jaar. Het bbp ontkent echter heel wat factoren die belangrijk zijn om te bepalen of het goed gaat met een samenleving. Zo houdt het bbp geen rekening met alle taken die mensen uitoefenen buiten de formele economie. In het bijzonder vrijwilligerswerk en zorgtaken die mensen opnemen, worden niet mee verrekend in het bbp. Ook negeert het de impact van economische activiteiten op het leefmilieu en zegt het niets over de duurzaamheid van de economie, over sociale ongelijkheid, sociale netwerken, kwaliteit van het onderwijs, kwaliteit van de zorg in de samenleving, politieke vrijheid... Onschuldig is dat niet, want 'wat we meten, beïnvloedt wat we doen', waarschuwt Stiglitz.⁸⁵ Een andere definiëring van voortgang betekent ook dat we nood hebben aan aanvullende indicatoren om die voortgang te meten.

85. De nobelprijswinnaars economie – de Amerikaan Joseph Stiglitz en de Indiër Amartya Sen – werden door de Franse president Sarkozy aangezocht om te onderzoeken in hoeverre het begrip bruto binnenlands product aan een update toe was. Samen met de Franse econoom Jean-Paul Fitoussi kwamen zij anderhalf jaar later met een rapport onder de veelzeggende titel 'Mismeasuring Our Lives - Why GDP Doesn't Add Up'.

Eén van de meest mediagenieke alternatieven voor het bbp is het BNG of het Bruto Nationaal Geluk. Het BNG kent zijn oorsprong in Bhutan, waar de regering besliste om alle beleidsmaatregelen aan het welzijn van de mensen te toetsen. Het BNG gaat over collectief geluk of welzijn, niet om individueel uiterst subjectief geluk. Het gaat om het creëren van voorwaarden opdat iedereen welzijn zou kunnen bereiken.⁸⁶ Overheden, gemeenschappen, ondernemingen, individuen dragen allemaal verantwoordelijkheid voor dit algemeen belang. Het BNG is gebaseerd op vier pijlers en negen dimensies. De vier pijlers zijn duurzame en rechtvaardige socio-economische ontwikkeling, goed bestuur, bescherming van het milieu en behoud en promotie van de cultuur. De negen dimensies zijn psychologisch welzijn, gezondheid, educatie, cultuur, tijdsbesteding, goed bestuur, gemeenschapsvitaliteit, levensstandaard, en ecologische diversiteit en veerkracht. In totaal gaat het om een 72-tal indicatoren.

Ook in het Westen is de aandacht voor de 'Happy Economics', zoals het fenomeen genoemd wordt, gestegen.⁸⁷ Verschillende instellingen zijn op zoek naar valabele alternatieven voor het bbp. De OESO stelde de 'Better Life Index' voor. De BLI evalueert de materiële levensomstandigheden en de levenskwaliteit van vandaag en voor de toekomstige generaties. De BLI definieert welzijn aan de hand van elf indicatoren: inkomen en vermogen, werk en loon, huisvesting, gezondheidstoestand, milieukwaliteit, opleiding en vaardigheden, gemeenschapsleven, burgerengagement en bestuur, werk-levensbalans, persoonlijke veiligheid en subjectief welzijn.

Belangrijk om op te merken is dat deze indicatoren niet zozeer het bbp moeten vervangen, maar wel complementair kunnen zijn aan het bbp en dat een rigide focus op het bbp of slechts één indicator een te nauwe benadering is.

België

In België werd in maart 2014 de federale wet over aanvullende indicatoren voor het meten van levenskwaliteit, menselijke ontwikkeling, de sociale vooruitgang en de duurzaamheid van onze economie van kracht. Anno 2021 monitort het Federaal Planbureau, in uitvoering van die wet, 17 thema's, naar analogie met de Sustainable Development Goals (SDG's), en een set van 69 sociale, milieu- en economische indicatoren die het bbp jaarlijks moeten aanvullen.⁸⁸ Het Planbureau werkt de gegevens jaarlijks bij en de wet verplicht de Kamer om er jaarlijks een bespreking aan te wijden. De aanvullende indicatoren moeten ook opgenomen worden in het jaarverslag van de Nationale Bank van België over de financiële en economische ontwikkelingen in binnen- en buitenland.

86. De Walsche A. (2014, 10 Februari). MO | 87. Richar Layard, emeritus aan de Londense School of Economics, stelt dat 'geluk het ultieme criterium is om te oordelen of we in een goede samenleving leven of niet. De vaders van de moderne economie, Adam Smith en John Stuart Mill, dachten er net zo over. Het doel van de economie was het creëren van de voorwaarden en instellingen waardoor mensen gelukkig zouden worden. In de loop van de twintigste eeuw is dat objectief uit het oog verloren, omdat geluk zogezegd niet meetbaar is.' | 88. Federaal Planbureau (2019)

Wanneer het over betaalde en onbetaalde arbeid gaat, zien we dat de meeste van de indicatoren zich toespitsen op betaalde arbeid. Het doel van die indicatoren is een zo hoog mogelijk werkgelegenheidsgraad te krijgen dat de principes van waardig werk respecteert.⁸⁹ 'Vrije tijd' krijgt één indicator⁹⁰, zijnde het Belgische tijdsbudgetonderzoek, uitgevoerd door de onderzoeksgroep TOR van professor Ignace Glorieux van de VUB. Aan deze indicator hangt geen doelstelling vast. Vrije tijd valt onder het thema 'gezondheid en welzijn'.

Onder de noemer gendergelijkheid vinden we in 2021 de indicator 'zonder beroepsactiviteit omwille van familieverantwoordelijkheden' en de 'loonkloof tussen vrouwen en mannen'. De indicator 'zonder beroepsactiviteit omwille van familieverantwoordelijkheden' meet het aandeel van de 15- tot 64-jarigen die niet op zoek zijn naar werk of niet aan het werk willen gaan omdat ze op de kinderen passen of voor afhankelijke personen zorgen. Bij de loonkloof meet men het verschil in gemiddeld uurloon en het verschil in gemiddeld jaarloon tussen mannen en vrouwen. Voor de indicator 'zonder beroepsactiviteit omwille van familieverantwoordelijkheden' streeft men er naar dat het cijfer daalt. Met betrekking tot de loonkloof streeft men ernaar, wat betreft de gemiddelde uurlonen, om deze te dichten tegen 2030.

Willen we streven naar meer gendergelijkheid en een kwaliteitsvolle combinatie van werk, zorg en vrije tijd voor iedereen, dan zullen de indicatoren en de doelstellingen ambitieuzer moeten. Zo wordt er bijvoorbeeld op dit moment niet gepeild naar de tevredenheid met betrekking tot de combinatie van werk, zorg en vrije tijd en gaat er te weinig aandacht naar de ongelijke verdeling van onbetaalde arbeid, zoals zorg- en huishoudelijke taken, tussen mannen en vrouwen.

Neemt het beleid gendergelijkheid serieus, dan streeft ze ernaar om naast de arbeidsmarktkloof, ook de zorg- en vrijetijdskloof tussen vrouwen en mannen te dichten. Dit monitort ze door elk jaar het Planbureau de opdracht te geven om door te rekenen wat de gevolgen van het overheidsbeleid zijn voor de verhouding tussen betaalde arbeid, onbetaalde arbeid, vrije tijd en de positie van mannen en vrouwen.

Economische waarde huishoudelijke arbeid.

Het ontwikkelen van indicatoren die onbetaalde arbeid meten, omvat verschillende uitdagingen. Een mooie illustratie daarvan vinden we in het voorbeeld van de ISEW waarbij men de economische waarde van huishoudelijke arbeid in kaart wil brengen.

Uitdaging 1: definitie.

Zo wordt er voor de definitie van huishoudelijke arbeid gewerkt met het 'third man criterion' van Reid (1977): huishoudelijke arbeid omvat deze taken die uitgevoerd kunnen worden door derden (betaald of onbetaald) zonder dat dit de eindresultaten beïnvloedt.

89. Waardig werk 'vat samen wat mensen van het werk verwachten. Dat omvat diverse elementen: de mogelijkheid om een productief en behoorlijk verloond werk uit te oefenen; veiligheid op het werk en sociale bescherming voor het gezin; betere vooruitzichten op het vlak van persoonlijke ontwikkeling en sociale integratie; vrijheid om hun bezorgdheid uit te drukken, zich te organiseren en deel te nemen aan de besluitvorming die hun leven beïnvloedt, gelijkheid van kansen en behandeling voor alle mannen en vrouwen'. Waardige jobs 'spelen een fundamentele rol in de strijd tegen armoede en vormen een middel om te komen tot een duurzame ontwikkeling die steunt op billijkheid en sociale insluiting'. (www.indicators.be, taskforce duurzame ontwikkeling van het federaal planbureau) | 90. Hoeveel uren worden er gemiddeld gespendeerd aan vrije tijd per dag.

Uitdaging 2: Het meten van huishoudelijke arbeid

Vervolgens moet een keuze gemaakt worden tussen het waarderen van de input in of de output van huishoudelijke arbeid. Het waarderen van output houdt in dat er fysieke metingen moeten plaatsvinden van deze output (bijvoorbeeld het aantal bereide maaltijden en hun kwaliteit of het aantal kinderen waarop gepast wordt). Gezien deze informatie vaak niet beschikbaar is, wordt er gekozen om te werken met de input – de tijd besteed aan huishoudelijke activiteiten.

Uitdaging 3: Het waarderen van huishoudelijke arbeid:

Ten slotte moet deze input gewaardeerd worden. Hiervoor bestaan er twee mogelijkheden (Van Dongen et al., 1987): opportuniteitskosten of marktprijzen. Wanneer er gekozen zou worden om te werken met opportuniteitskosten, impliceert dit dat een uur gespendeerd aan huishoudelijke activiteiten afhangt van het loon van de persoon die deze activiteiten uitvoert. Zo zal de waarde van een uur huishoudelijk werk bijvoorbeeld groter zijn voor een dokter dan voor een verpleegster. Dit valt moeilijk te verdedigen vanuit een welvaartsstandpunt: een uur besteed aan huishoudelijke arbeid kan best op eenzelfde manier gewaardeerd worden over alle Vlamingen heen. Binnen de ISEW wordt er dan ook voor gekozen om te werken met marktprijzen, gebaseerd op het uurloon van huishoudpersoneel (schoonmaker). Er wordt geopteerd om te werken met historische loonkosten – die variëren doorheen de tijd – en niet met een constante schaduwprijs gebaseerd op de loonkost in één referentiejaar. In vergelijking met het werken met opportuniteitskosten, leidt de keuze voor marktprijzen binnen de ISEW tot een meer conservatieve schatting van de waarde van huishoudelijke arbeid. Langs de andere kant kan er ook gearchtueerd worden dat deze keuze leidt tot een overschatting van de waarde van huishoudelijke arbeid, gezien de efficiëntie van de zelf bestede tijd aan huishoudelijke taken lager zal liggen dan deze van een professionele schoonmaker. De gegevens rond het aantal uren per week dat een Vlaming besteed aan huishoudelijke activiteiten, nodig voor de berekeningen, zijn beschikbaar in studies rond tijdsgebruik.

Oxfam deed een poging om de waarde van de onbetaalde zorgarbeid wereldwijd te kwantificeren. De monetaire waarde zou jaarlijks naar schatting 10,8 triljoen dollar bedragen. Om een idee te geven: dit is drie keer zo veel als de waarde van de wereldwijde techindustrie.⁹¹

Indicator

Een relatief eenvoudige indicator om onbetaalde arbeid zichtbaar te maken aan de hand van tijdsbestedingsonderzoek is de **BOA-quote**⁹¹. Het is een indicator die de verhouding tussen het volume van betaalde en onbetaalde arbeid in de economie weergeeft.

Berekening BOA- quota

De BOA-quote =
$$\frac{\text{Volume betaalde arbeid} \times 100\%}{\text{Volume betaalde arbeid} + \text{Volume onbetaalde arbeid}}$$

91. Oxfam International (2020). | 92. Keune, L., Jufermans J. de Boer B. (2012). - De BOA-quote is ontwikkeld door zorgeconome Thera van Osch.



De gemiddelde BOA-quote voor België is dan:

$$14 \text{ u. } 48 \text{ min.} \times 100\% = 42,3\%$$

$$14 \text{ u. } 48 \text{ min.} + 20 \text{ u. } 10 \text{ min.}$$

De getallen zijn tijdsbestedingen van de Belgische bevolking ouder dan 12 jaar, per week. Van het arbeidsvolume in ons land is dus 42,3% betaald. Onder de noemer onbetaalde arbeid vallen: huishoudelijk werk (17 u. 42 min. per week) en kindzorg en opvoeding (2 u. 28 min. per week). Sociale participatie, waaronder het vrijwilligerswerk valt, is niet mee in rekening gebracht.

Gemiddeld besteedt de Belgische bevolking ouder dan 12 jaar meer dan de helft van haar arbeidsuren aan onbetaalde arbeid. De onbetaalde arbeid is, om het met Thera van Osch te zeggen, 'van vitaal belang voor de economie als geheel'.

De BOA-quote is een handige indicator om de gevolgen van sociaaleconomisch beleid te laten zien. Vrijwel alle beleidsmaatregelen hebben gevolgen voor zowel de betaalde als de onbetaalde economie. Bezuinigen in de gezondheidszorg kan ertoe leiden dat meer mensen gaan mantelzorgen, waardoor het volume van onbetaalde arbeid weer stijgt en mensen minder tijd overhouden voor betaald werk.

Met de BOA-quote kunnen beleidsmakers ook zien hoe de verdeling van betaalde en onbetaalde arbeid van mannen en vrouwen van verschillende leeftijden en achtergronden zich ontwikkelt. Gemiddeld besteden mannen 54,3% van hun totale arbeid aan betaalde arbeid, bij vrouwen is dit 31,8%.

6. Ga voor een nieuw voltijds: de 30-urenwerkweek

Een tweede belangrijke ingreep is de collectieve vermindering van de (betaalde) arbeidsduur. De combinatie van werken, zorgen en vrije tijd verloopt stroef, leidt tot heel wat stress en zorgt er uiteindelijk voor dat heel wat vrouwen deeltijds gaan werken. De norm om met beiden voltijds betaald te werken is voor vele gezinnen niet realistisch en wenselijk.

In plaats van mensen een onrealistische norm op te dringen en wie ervan afwijkt te straffen, verlagen we de norm voor voltijds werken naar 30u per week. Met de 30-urenwerkweek als nieuwe norm voor het voltijds zorgen we voor een kwaliteitsvolle combinatie van werken, zorgen en vrije tijd voor iedereen.

6.1 De vergeten droom

Bij het aanbreken van de Grote Depressie in 1930 publiceerde Keynes het essay *Economic Possibilities for our Grandchildren*⁹³. Daarin voorspelde hij dat de Westerse mens in 2030 slechts vijftien uur per week zou moeten werken. Door de technologische vooruitgang zou een steeds grotere productiviteit per uur mogelijk zijn, en dus zouden mensen minder hoeven te werken om hun materiële behoeften te bevredigen. 'Dan staat de mens voor het eerst in zijn bestaan voor een echt en blijvend probleem: hoe om te gaan met dat bevrijd zijn van economische zorgen, hoe invulling te geven aan de vrije tijd die de wetenschap en samengestelde rente hem hebben bezorgd, hoe verstandig en prettig en goed te leven', voorspelde hij.

Keynes was niet de enige intellectueel die pleitte voor meer vrije tijd.⁹⁴

- Benjamin Franklin, één van de grondleggers van de Verenigde Staten, voorspelde zowat honderd jaar voor Keynes dat mensen ooit niet meer dan vier uur per dag zouden moeten werken. En John Stuart Mill stelde vijftig jaar voor Keynes dat meer rijkdom het beste in meer vrije tijd kon omgezet worden.
- In 1926 voerde Henry Ford, uitvinder van de lopende band, als eerste de vijfdaagse werkweek in. Hij had ontdekt dat zijn werknemers alleen maar productiever werden van een kortere werkweek.
- In 1930 werd door de Amerikaanse Senaat een wet voor de 30-urenwerkweek aangenomen. De wet strandde in het Huis van Afgevaardigden.
- Ook na de Tweede Wereldoorlog bleef het idee van arbeidsduurvermindering voortleven. Richard Nixon beloofde in 1956 dat er in de nabije toekomst nog maar vier dagen hoefde gewerkt te worden.

93. Het essay kan je hier lezen <http://www.econ.yale.edu/smith/econ116a/keynes1.pdf> | 94. Skidelsky R. & Skidelsky E. (2012).

6.2 Keynes' 'fout'

Vandaag beschikken we inderdaad over vier tot vijf keer meer rijkdom dan 100 jaar geleden maar is de daling van het aantal uren betaald werk per week verhoudingsgewijs veel minder sterk. De standaardnorm voor voltijds werk ligt in België nog steeds op 40 (38) uur per week. Heel wat mensen werken ook meer dan 40 uur, terwijl anderen werkloos aan de kant staan. Niets wijst erop dat we naar een 15-urige werkweek evolueren tegen 2030. Integendeel, vandaag is de teneur activeren, harder en langer werken.

Hoe komt het dat de voorspelling van Keynes niet is uitgekomen? Waar in die honderd jaar is het misgelopen?

Volgens vader en zoon Skidelsky zag Keynes twee belangrijke zaken over het hoofd:

- Het kapitalisme creëert steeds nieuwe behoeften.
- Rijkdom en behoeften zijn relatief.

6.2.1 Kapitalisme en nieuwe behoeften

Keynes maakte een foute inschatting door te veronderstellen dat de behoeften van mensen doorheen de tijd niet zouden veranderen. Hij stelde een aantal basisbehoeften voorop, maar kon niet voorspellen dat het kapitalisme steeds meer behoeften zou creëren. Je hebt de continue verbetering van producten en het feit dat mensen soms onverzadigbaar lijken en steeds op zoek gaan naar meer en nieuw: een nieuwe auto, ook al rijdt de huidige nog perfect, een dure smartphone, elk jaar nieuwe kledij om mee te zijn met de laatste mode, een groot huis met de nieuwste keuken en snufjes... Volgens de Skidelsky's speelt reclame hierin een niet te onderschatten rol.

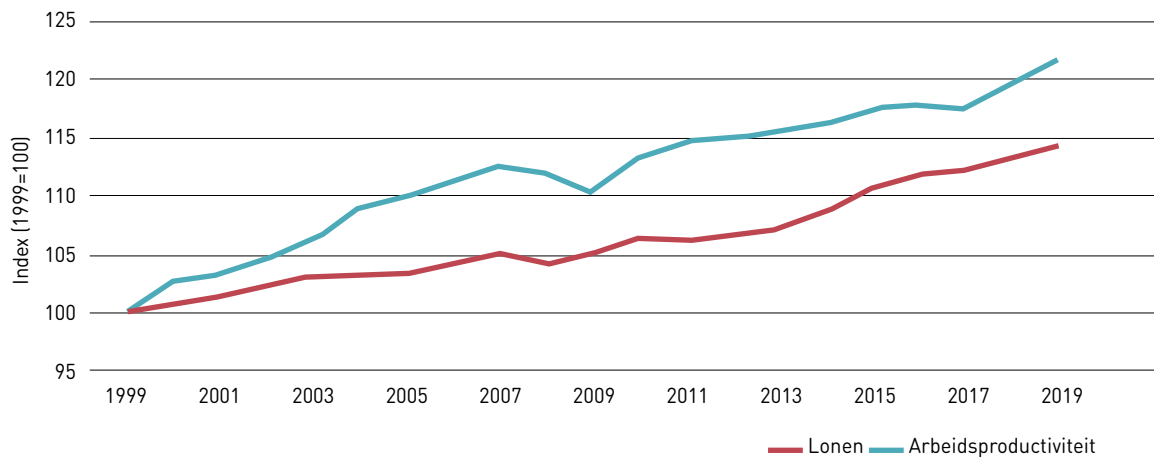
6.2.2 Rijkdom en behoeften zijn relatief

Een tweede factor die Keynes over het hoofd zag, is dat rijkdom en dus ook de behoeften van mensen relatief zijn. Keynes onderschatte het feit dat wanneer de basisbehoeften van mensen vervuld zijn, ze zich ook vergelijken met mensen uit hun omgeving. Naarmate we in het Westen rijker werden, is ook de ongelijkheid toegenomen. Dat maakt dat mensen die minder hebben zich gaan vergelijken met diegenen die meer hebben. Ze worden afgunstig en willen meer statusgoederen vergaren. Daarvoor heb je inkomen nodig en ga je dus net harder werken. In landen met meer inkomensgelijkheid bestaat veel minder de drang om harder te werken en rijker te worden.

6.2.3 Winsten naar aandeelhouders

Een derde factor is het feit dat de winsten van de productiviteitsgroei niet naar de werknemers gingen, maar meer en meer naar de aandeelhouders.

Grafiek 7. Trend in de groei van gemiddelde lonen versus de gemiddelde groei van de productiviteit in 52 hoge-inkomenslanden, periode 1999-2019



Bron: ILO, Global Wage Report 2020-2021

Werknemers en arbeiders zien winsten dus niet automatisch weerspiegeld in hogere lonen, of andere voordelen zoals minder arbeidstijd. Het feit dat managers, investeerders en aandeelhouders daarentegen hun kapitaal wel zien groeien vergroot de inkomensongelijkheid.⁹⁵

In België zien we bijvoorbeeld hoe de loonnormwet de onderhandelingsmarge voor vakbonden over loonsvoorwaarden beperkt. Deze wet legt vast hoeveel de loonkosten maximum mogen stijgen, ter bevordering van het concurrentievermogen. Zo hebben de sectoren met de laagste lonen al jaren geen opslag meer gekend.⁹⁶ Terwijl kunnen managers zichzelf wel een bonus uitkeren, bijvoorbeeld onder een vennootschap, en zo de loonnorm omzeilen.⁹⁷ In België verdienen managers en ceo's van grote bedrijven twee tot drie keer meer dan de gemiddelde werknemer: zo'n 9 253 euro bruto per maand.⁹⁸

De welvaart mag dus op grote schaal gemiddeld zijn toegenomen, maar lang niet iedereen plukt hier de vruchten van. Zo wijst Oxfam op de wereldwijde gapende kloof tussen rijk en arm. Volgens hun rapport bezitten de 22 rijkste mannen samen meer dan alle vrouwen in Afrika. Zo'n 2000 miljardairs zijn rijker dan 60 procent van de wereldbevolking. De cijfers zijn voorbij hallucinant, en toch is deze ongelijkheid een realiteit.⁹⁹

In België is de inkomensongelijkheid de voorbije jaren niet significant gestegen, maar is het ook niet gedaald.¹⁰⁰ Hoewel België beter scoort dan heel wat andere landen in internationale vergelijkingen op vlak van inkomensongelijkheid, is ook hier een grote kloof aanwezig. Het totale netto-inkomen dat verworven wordt door de rijkste 20% van de bevolking is bijna 4 maal groter dan dat van de armste 20%.¹⁰¹

Deze drie ontwikkelingen hebben ertoe bijgedragen dat we rijkdom niet hebben omgezet in meer vrije tijd, maar in meer geld en meer consumptie. De kwalijke gevolgen voor de combinatiedruk, het milieu, de economie en ons welzijn namen we erbij.

95. Bell et al. (2018). | 96. ACV (2020). | 97. Braeckman, M. (2014). *DeWereldMorgen* | 98. Stepstone (2019). | 99. Oxfam International (2020). | 100. Kuypers, S. & Marx I. (2020). | 101. Steunpunt armoedebestrijding (2020).

Voor Femma Wereldvrouwen is het hoog tijd dat we opnieuw kiezen voor meer tijd. Femma Wereldvrouwen stelt de 30-urenwerkweek voor als nieuwe norm voor voltijds werk.

6.3 Waarom de 30-urenwerkweek als nieuwe norm?

De nieuwe norm voor voltijds werk creëren we door de arbeidstijd collectief aan te passen. Dertig uren betaald werken per week wordt dan het nieuwe 'normaal'.

Onderzoek heeft uitgewezen dat mensen sneller geneigd zijn zich aan bepaalde normen te houden als zij het idee hebben dat andere mensen diezelfde normen naleven¹⁰². En het beleid kan zorgen voor een verandering van de normen, in dit geval een aanpassing van de wet op de arbeidstijd.

Collectief is ook nodig omdat niet iedereen even sterk staat in zijn of haar schoenen. Door meer in te zetten op individuele arbeidsduurvermindering dan op collectieve arbeidsduurvermindering kennen vrouwen gemiddeld een kortere arbeidsduur dan mannen. Door de invloed van traditionele rolpatronen en het feit dat ze vaak minder verdienen dan mannen, maken vrouwen vaker gebruik van verlofstelsels, gaan ze deeltijds werken of helemaal niet werken. Dit is met de huidige norm van voltijds werken nefast voor hun carrière, loon en pensioen (of financiële zelfstandigheid). Daarnaast zien we dat die individuele systemen van arbeidsduurvermindering de facto onbruikbaar zijn voor gezinnen met lage inkomens of voor alleenstaande ouders.

Voor iedereen betekent eveneens dat arbeidstijdverkorting geen gunst is van een werkgever die – indien zijn beoogde resultaten tegenvallen of de werkgever van mening verandert – terug ingetrokken kan worden¹⁰³.

'Voor iedereen' houdt in dat arbeidstijdverkorting geen voorrecht is voor sectoren en bedrijven die het zich kunnen en willen permitteren. Zoals een consultancybedrijf¹⁰⁴ dat het moet hebben van kwalitatief hoogstaand kenniswerk.

Collectief, ten slotte, sluit maatwerk niet uit. Een zesurenwerkdag of een vierdagenwerkweek. Het design van je kortere werkweek kan je best in sociaal overleg vastleggen.

6.3.1 De 30-urenwerkweek voor gendergelijkheid

Met de 30-urenwerkweek als nieuwe norm voor het voltijds werken stimuleren we vrouwen en mannen om betaald en onbetaald werk meer gelijk te verdelen. Laat het duidelijk zijn dat dit past binnen een groter verhaal en dat alleen het verminderen van de arbeidsduur geen garantie is op een meer gelijke verdeling van arbeid en zorg tussen partners.

Met de 30-urenwerkweek als norm voor voltijds:

- stimuleren we mannen om meer huishoudelijke en zorgtaken op te nemen. Door normen en opvattingen te veranderen, zijn zij minder geremd om die taken op te nemen;
- stimuleren we vrouwen om meer uren te werken indien gewenst. Doordat mannen een deel van de zorg- en huishoudelijke taken op zich nemen, kunnen vrouwen die parttime of niet werken, hun werkuren uitbreiden;

102. Handhavingsacademie Nederland (2015). | 103. De Spiegelaere, S. (2019, 5 februari). | 104. Brathh

- geven we vrouwen meer promotiekansen op de arbeidsmarkt. Wie vandaag voltijds werkt, heeft meer kans op promotie dan wie deeltijds werkt, omdat dit laatste vaak als minder betrokken, minder gemotiveerd wordt gezien;
- verkleinen we de loonkloof en de pensioenkloof tussen mannen en vrouwen. Een groot deel van die kloof is te wijten aan het feit dat vrouwen nu minder uren werken dan mannen en bijgevolg minder carrière maken.

6.3.2 30-urenwerkweek voor meer engagement

Professionele arbeid alleen biedt geen garantie op geluk. Ons welzijn hangt van veel factoren af. Eén daarvan is de kwaliteit van onze sociale contacten. Een 30-urenwerkweek geeft mensen meer tijd om kwaliteitsvolle relaties met familie, de kinderen, vrienden en burens te onderhouden. Bovendien geeft het mensen ook meer kans om actieve burgers te zijn, om lokaal een rol op te nemen in organisaties, om deel te nemen aan lokale activiteiten, om aan vrijwilligerswerk te doen. Zo versterken we niet alleen mensen, maar als samenleving ook ons sociaal kapitaal en het gemeenschapsgevoel.

‘Plato schreef ooit: een democratisch staatsman zorgt voor voldoende rust, zodat het volk zich kan blijven ontwikkelen. De tiran gunt geen rust, omdat het volk zo manipuleerbaar blijft. In haar boek ‘Stil de tijd’ houdt filosofe Joke Hermsen een pleidooi voor rust en ontspanning. ‘Pas in rusttoestand kunnen we tot bezinning en reflectie komen. Pas als we niets doen, opent zich de ruimte van het denken en de creativiteit, verschijnselen die zich door geen vooropgesteld doel of economisch nut laten sturen of opjagen.’

Een democratie heeft nood aan rust. ‘Sinds Plato en Aristoteles geldt als belangrijkste taak van een democratisch staatsman die rust te bevorderen. Daartegenover staat de tiran die zijn macht wil vergroten door het volk continu bezig, dat wil zeggen werkend en niet nadenkend, te houden. Je zou je kunnen afvragen of onze samenleving, waarin hard werken welhaast zaligmakend wordt verklaard en waarin de meeste beslissingen om economische redenen genomen worden, vanuit die optiek nog ‘democratisch’ genoemd kan worden’, schrijft Hermsen, die voorstander is van een 25-urenwerkweek.

Minder betaald werken geeft mensen kans om na te denken, om actief burger te zijn. Een democratie mag het immers niet alleen hebben van politieke partijen en beroeps politici.

Het vrijwilligerswerk biedt een forum voor zo’n participatief burgerschap. Vrijwilligerswerk maakt deel uit van het ‘maatschappelijk middenveld’ en vervult zo een rol tussen het individu en de overheid. Het kanaliseert democratische processen en oefent invloed uit.

Vrijwilligerswerk versterkt de samenleving maar versterkt ook onszelf. ‘Actief zijn in een vereniging versterkt mensen’, stelt tijdsbestedingsonderzoeker Ignace Glorieux onomwonden. ‘Het geeft een veilig gevoel. Ook uit studies over de overgang naar pensionering blijkt dat engagement mensen gelukkig maakt. Iets doen waardoor je iets betekent voor anderen, iets wat niet vrijblijvend is, of het nu gaat om de wekelijkse opvang van kleinkinderen of vrijwilligerswerk in een vereniging¹⁰⁵.’

105. Wascabi, [2017].

Vrijwilligerswerk vraagt tijd en engagement. In het sociaal-cultureel verenigingsleven nam het aantal vrijwilligers in de periode 2007-2014 met een goede 40.000 af (van 225.298 naar 184.841). Tijdsbestedingsonderzoek toont dat vol- en deeltijds werkenden de afgelopen jaren steeds minder tijd aan het verenigingsleven besteden. Het verenigingsleven vergrijst zienderogen, stelt onderzoeker Joris Piot in 'Eat, love volunteer'. 'Drie op de vijf bestuursvrijwilligers in Vlaanderen is tussen de 50 en de 70 jaar. En de leden ook. Het aantrekken van jongeren verloopt moeizaam'. 'Vrijwilligers aantrekken, motiveren en behouden is voor vele organisaties een kopzorg', staat ook in Boekstaven 2015.^{105a}

De oorzaken? Toenemende verstedelijking, een groot vrijetijdsaanbod en het verzwakken van het traditionele sociale weefsel, een weifeling om zich te engageren omwille van de grote verantwoordelijkheid die men vreest... Die veranderingen hebben te maken met grotere ontwikkelingen: globalisering, individualisering, de intrede van sociale media, maar ook werkdruk en flexibilisering van de arbeid hebben hierop een impact.¹⁰⁶ Ignace Glorieux verklaart de druk op het verenigingsleven als volgt: 'Een revolutie de afgelopen vijftig jaar is de stijgende arbeidsmarktparticipatie van vrouwen. In de meeste gezinnen gaan mensen met twee uit werken. Als je thuiskomt, moeten er boodschappen gedaan worden, moet er worden gekookt, huiswerk begeleid. Dan ben je blij als je een uurtje of twee op de bank kunt ploffen voor er alweer een nieuwe dag lonkt. Dat is het probleem van het verenigingsleven. Als mensen toch iets willen doen 's avonds, dan moet het flexibel zijn. Een vereniging heeft vaste bijeenkomsten en vraagt een zeker engagement. Ik denk niet dat mensen minder behoeften hebben aan sociale contacten, maar we hebben er minder de tijd voor. En het is minder evident geworden'.

6.3.3 De 30-urenwerkweek voor meer gezinstijd

Het Onderzoekscentrum Kind & Samenleving meldt dat 'wat kinderen wel eens dwars zit, is dat de arbeidstijd soms overloopt in de gezinstijd en eraan vreet. Rechtstreeks, omdat ouders pas laat thuis zijn of omdat ze ook thuis nog voor het werk bezig zijn. En onrechtstreeks, omdat ouders moe zijn van het werk of omdat ze door de lange werkuren nog veel huishoudelijk werk te doen hebben. Ouders zijn dan minder beschikbaar voor kinderen. Vooral de kinderen van (quasi-)voltijdse tweeverdieners signaleren deze 'spillover' van het werk van de ouders in de gezinstijd. Ze stellen de arbeidssituatie van hun ouders zelf zelden in vraag: 'Je kan er niet veel aan doen'. Maar ze vinden het jammer dat de drukbezette ouder dan soms 'niet meedoet'. Als een van de ouders vaak afwezig is, laat thuiskomt en maaltijden mist of thuis nog veel met het werk bezig is, ervaren ze dit als een gemis, – ook als de andere ouder heel vaak thuis is.'¹⁰⁷

Kinderen gaan doorgaans pragmatisch om met het werk van hun vaders. Ze zien dat dit werk het gezin een inkomen verschaft en aanvaarden dat het zijn tijd met het gezin beperkt. Mede daarom beschouwt een meerderheid van de kinderen het werk van hun vader als positief. Toch zijn er vele kinderen niet tevreden. Een derde van de kinderen vindt dat hun vaders te veel werken. Een achtste wenst dat hun vader helemaal niet werkt. Een derde wil meer tijd met zijn/haar vader en nog een ander derde bestempelt de tijd met vader niet altijd als leuk. Kinderen vinden het niet fijn als hun vaders vele uren werken, niet flexibel kunnen zijn met hun werktijden, en in het weekend, 's avonds of 's nachts moeten werken.

105a. Joris Piot- Eat love volunteer. | 106. Vrijwilligersoverleg (2017, juli). | 107. Meire, J. (2013).

De werkdruk van hun vader kleurt eveneens hoe kinderen naar de tijd met hun vader kijken: een hoge werkdruk en de ermee gepaard gaande stress beïnvloeden de vader-kindtijd negatief. Gezamenlijke maaltijden, routine en weekendtijd met hun vaders vinden kinderen erg belangrijk. Het zijn de resultaten van een Australisch onderzoek¹⁰⁸. De onderzoekers vonden het belangrijk om het kindperspectief te onderzoeken in het debat over arbeidstijd, gender en gelijkheid. 'Kinderen zijn verre van passieve objecten als het gaat om werk-tijddilemma's. Ze voelen zich er sterk bij betrokken en het bepaalt mee de relaties.' Naast het kindperspectief focusten de onderzoekers zich op de werktijd van vaders. 'Omdat onze visie op vaderschap veranderd is maar het beleid dit nog altijd niet ernstig neemt. Gezinsvriendelijke regelingen hebben doorgaans moeders op het oog. Vaders geven aan meer betrokken te willen zijn bij hun gezin en geven werk-gezinsconflicten aan in dezelfde grootorde of zelfs nog groter dan die van moeders'. Meer dan de helft van de vaders in dit onderzoek zegt familie-uitjes te moeten missen. Een vijfde zegt dat hun baan hun gezinsleven onder druk zet en ook minder leuk maakt. Desondanks werkt ongeveer de helft van de vaders meer dan 45 uren per week, werkt een kwart geregeld in het weekend, werkt twee vijfde in jobs met een hoge werkdruk en mist een derde flexibiliteit in start- en stoptijden. Hoe komt het dat vaders meer tijd willen met hun kinderen maar hier in de praktijk nauwelijks werk van maken? Hier is het flexibiliteitsstigma aan het werk. Moeders en vaders die hun werk willen aanpassen aan hun gezin, worden hiervoor gestraft. En vaders nog erger dan moeders. Omdat ze volledig uit hun rol van toegewijde kostwinner vallen. Vandaar het geringe succes van werk-gezinsarrangementen bij vaders. En zo wordt de stereotiepe rolverdeling van arbeid en zorg tussen mannen en vrouwen alleen maar versterkt. 'En ook doorgegeven aan hun kinderen', schrijven de onderzoekers.

Met de 30-urenwerkweek als nieuwe voltijdse norm geven we kinderen meer tijd met hun moeders èn met hun vaders.

6.3.4 De 30-urenwerkweek voor een betere informele zorg

De jongste jaren sloop een nieuw concept het welzijnsbeleid in: 'vermaatschappelijking van de zorg'. Zorg die midden in de samenleving staat. Vermaatschappelijking betekent een 'verschuiving binnen de zorg waarbij ernaar gestreefd wordt om mensen met beperkingen, chronisch zieken, kwetsbare ouderen, jongeren met gedrags- en emotionele problemen, mensen die in armoede leven... met al hun mogelijkheden en kwetsbaarheden een zinvolle plek in de samenleving te laten innemen, hen daarbij te ondersteunen en de zorg zoveel mogelijk geïntegreerd in de samenleving te laten verlopen. Begrippen die hierbij spelen zijn onder meer desinstitutionalisering, community care, empowerment, kracht- en contextgericht werken, vraagsturing en respijtzorg'.¹⁰⁹

Een vijfsferenmodel vertaalt dit concept concreet. Het vertrekt van:

- de persoon zelf (1);
- het gezin (2);
- de informele contacten met familie, collega's, burens, kennissen en vrijwilligers (3);
- algemene zorg- en dienstverlening (4);
- gespecialiseerde zorg- en dienstverlening (5).

108. Strzadins L., Baxter J. A. & Li J. (2017, August). | 109. Website Jo Vandeurzen

Het uitbouwen van de zorg binnen de eerste drie sferen wordt beschouwd als 'vermaatschappelijking van de zorg'. De twee buitenste cirkels worden aangeboord wanneer ondersteuning vanuit het gezin of het sociale netwerk ontbreekt, de gebruikelijke zorg vanuit het sociale netwerk ontoereikend is of de zorgnoden de mogelijkheden en draagkracht van het sociale netwerk overschrijden.

Burgers moeten dus in de eerste plaats voor zichzelf zorgen en bij problemen een beroep doen op hun familie en buurt. Pas wanneer de informele zorg niet voldoet, kunnen ze professionele hulp inschakelen.

In 2018 zorgde 56% van de Vlamingen ouder dan 18 jaar voor een ziek, gehandicapt of bejaard familielid, kennis of buur. Mantelzorgers hebben een heel divers profiel. Zo zijn er ook heel wat jonge mantelzorgers voor wie mantelzorg combineren met studies of betaald werk helemaal niet evident is. Ze blijven vaak onder de radar.^{110 111}

Informele zorg komt evenwel steeds meer onder druk te staan. Omdat gezinnen kleiner worden, meer vrouwen hoogopgeleid zijn en buitenshuis werken, en steeds meer ouderen gescheiden en/of apart leven. Maar ook omdat de overheid een beleid voert dat mensen meer en langer wil doen werken. 'De hoge verwachtingen omtrent de vermaatschappelijking van de zorg moeten goed afgestemd worden op belangrijke sociologische ontwikkelingen', schrijven de onderzoekers van 'Duurzame mantelzorg in Vlaanderen'. Ze wijzen op het spanningsveld tussen de zorgvraag, die zwaarder en langdurig wordt, en de bereidheid en de mogelijkheid om langdurige informele zorg te verlenen.

De mantelzorg en betaald werk

In een krachtig mantelzorgbeleid hoort een kwaliteitsvolle combinatie van mantelzorg met betaald werk een belangrijke strategie te zijn. Voor mantelzorgers is het belangrijk dat ze kunnen blijven werken. Betaald werk naast mantelzorgarbeid verlenen, is een belangrijke overlevingsstrategie.

Het gaat overbelasting tegen omdat werken buiten de deur sociaal isolement voorkomt, en het heeft een therapeutisch effect (ontlading). Daarnaast maakt het de mantelzorgers minder financieel kwetsbaar.

De meest gebruikte strategie om mantelzorg te kunnen combineren met betaald werk, is het snoeien in de eigen vrije tijd: goed 40% van de werkende mantelzorgers neemt vakantiedagen op om te zorgen. Deeltijds werken (14%) en afspraken met de werkgever (12%) staan op plaats twee en drie. Daarnaast zijn er verschillende verlofvormen (palliatief verlof, ouderschapsverlof, ziekteverlof, onbetaald verlof, tijdskrediet, verlof voor medische bijstand): elk op zich worden ze door minder dan 10% van de mantelzorgers gebruikt. In totaal maakt 24% van de werkende mantelzorgers gebruik van minstens één van deze verlofvormen.¹¹²

110. Extra onderzoek naar hun noden, alsook sensibilisering en ondersteuning is nodig. | 111. Met dank aan input Steunpunt Mantelzorg | 112. Departement Welzijn, Volksgezondheid en Gezin (2016, juni). Sporen naar duurzame mantelzorg

Ruim de helft van de werkende mantelzorgers ervaart de combinatie als zwaar tot zeer zwaar. De onderzoekers vinden hierbij dat het toepassen van de verschillende mogelijkheden op het werk om tijd te vinden voor mantelzorg samenhangt met het zwaarder aanvoelen van de combinatie werk en mantelzorg. Zijn die combinatiestrategieën dan niet effectief? Allicht werkt het in twee richtingen, zeggen de onderzoekers. Aannemelijk is dat werkende mantelzorgers die een grotere belasting ervaren, vaker combinatiemogelijkheden toepassen om met die belasting om te gaan. Maar het toepassen van deze strategieën kan ook bijdragen aan het gevoel dat de combinatie werk en mantelzorg zwaar uitvalt, bijvoorbeeld omdat je inkomen mindert, sociale steun wegvalt en je eigen vrijheid wordt ingeperkt.

32% van de mantelzorgers zorgt intensief voor een hulpbehoevende: meer dan één keer per maand. Intensieve zorg gebeurt vaker door vrouwen (37%) en door 60-plussers (38%) . Het overgrote deel van de mantelzorgers (87%) zorgt al meer dan drie jaar voor de hulpbehoevende, bijna drie op tien (29%) zelfs al twaalf jaar of meer. De gemiddelde zorgduur bedraagt 10,9 jaar¹¹³. De zorgverloven dekken de zorgnood met andere woorden niet (zie verder). Ook hier biedt de kortere werkweek soelaas. Ze biedt meer tijdsovereïnstemming, komt beter tegemoet aan de mantelzorgduur en vrijwaart je inkomen.

Vermaatschappelijking van de zorg en betaald werk

Vanuit het perspectief 'vermaatschappelijking van de zorg' valt er eveneens wat te zeggen voor een kortere werkweek. De Nederlandse socioloog Rudi Wielers wijst erop dat er veel redenen zijn om aan te nemen dat mensen bij een geringere arbeidsbelasting meer voor elkaar zullen zorgen^{113a}. 'Het welzijnsverhogend effect van de combinatie van betaald werk en zorg is een belangrijke reden dat nu reeds veel mensen voor die combinatie kiezen. Het verklaart waarom veel moeders en ook vaders, oma's en opa's een kortere werkweek hebben. Het is waarschijnlijk dat meer mensen bereid zijn om informele zorg te verlenen mits de voorwaarden om goede zorg te verlenen aanwezig zijn. Econometrische modellen van het Sociaal en Cultureel Planbureau laten een sterke stijging van mantelzorg zien bij een scenario waarin mannen en vrouwen in grote deeltijdbanen werken. Vooral de bijdrage van mannen zou daardoor toenemen.'

Wielers vindt het belangrijk dat de combinatie van zorg en betaald werk via een kortere werkweek wordt gewaardeerd. Het is de voorwaarde om de informele zorg te vergemakkelijken. 'Als de waarde van de combinatie is erkend, kan worden gewerkt aan condities die informele zorgverlening in families en buurten vergemakkelijken. Buurten en wijken zouden zo moeten worden ingericht dat verschillende generaties naast elkaar kunnen wonen, zodat zorgverlening tussen de generaties kan plaatsvinden, zowel van grootouders (voor hun kleinkinderen) als van kinderen (voor hun ouders). Informele zorg zou niet beperkt hoeven en moeten blijven tot familierelaties, maar ook uitgangspunt kunnen zijn voor de vergroting van de leefbaarheid van buurten. Faciliteiten op buurtniveau, waarin ouders, grootouders en kinderen als vrijwilligers participeren, zullen bij een kortere arbeidsduur een groter sociaal draagvlak kunnen krijgen.'

113. Idem | 113a. Wielers, R., Meer, P.H. van der & Vos, H. de (2012). Verhoogt werk ons welzijn? Een bespreking van onderzoeksresultaten. Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken, 27, 467-486.

6.3.5 De 30-urenwerkweek voor een betere gezondheid

Nederlandse onderzoekster Machteld Huber pleit voor 'positieve gezondheid'.¹¹⁴ Deze visie op gezondheid wint de laatste jaren aan belang en ziet gezondheid niet louter als de aan- of afwezigheid van ziekte. Gezondheid gaat over het vermogen van mensen om met de fysieke, emotionele en sociale levensuitdagingen om te gaan en zoveel mogelijk eigen regie te voeren. Zes dimensies zijn hierbij belangrijk: het fysiek functioneren, het mentaal functioneren, zingeving, kwaliteit van leven, sociale participatie & het dagelijks functioneren. In ons land koos CM ervoor om te gaan werken met het concept. Het vormde zich om van een 'ziekenfonds' tot een 'gezondheidsfonds' en richtte een 'Stichting Positieve Gezondheid' op.

Tussen gezondheid en werktijd is er een lineair verband. In vergelijking met deeltijds werk (minder dan 35 uur per week) verhoogt voltijds werk (35-48 uur per week) de gezondheidsrisico's met 20 tot 70%. Werkweken van meer dan 48 uur zorgen zelfs voor een verhoging van de gezondheidsrisico's met 50 tot 100%.¹¹⁵

Heb je amper huishoudelijke en zorgbeslommeringen rond je hoofd – zoals het vroeger in het kostwinnersmodel was – dan kan je als gemiddelde vrouwelijke werknemer een werkweek van 44,7 uren per week aan en als een gemiddelde mannelijke werknemer een werkweek van 47,2 uren, zonder dat je mentale gezondheid eronder lijdt¹¹⁶. Neem je de sociaaleconomische ongelijkheden¹¹⁷ tussen mannen en vrouwen mee in dit verhaal dan vergroot de genderkloof. Als gemiddelde vrouwelijke werknemer kan je dan een werkweek van 40,6 uren aan, als gemiddelde mannelijke werknemer eentje van 49,6 uren.

Een heel ander verhaal wordt het als je werk, zorg en huishouden combineert. Besteed je 28 uren per week aan zorg en huishouden dan kan je als gemiddelde vrouwelijke werknemer een werkweek van 32,3 uren aan, als gemiddelde mannelijke werknemer eentje van 39,5 uren per week. Neem je wederom de sociaaleconomische ongelijkheden tussen mannen en vrouwen mee dan vergroot de genderkloof. Als gemiddelde vrouwelijke werknemer kan je dan een werkweek van 31,3 uren aan, als gemiddelde mannelijke werknemer een van 42,3 uren.

De tendens om arbeidsmarkten en arbeidstijden te deregulariseren, neemt niet af. Vele landen verbieden werkweken van meer dan 48 uren en zorgen voor minimale dagelijkse en wekelijkse rustperiodes. Zo'n regelingen bieden ietwat bescherming maar voldoen niet voor zij die zorg, huishouden en werk combineren. Bij vele jobs horen immers arbeidstijden die nefast zijn voor de mentale gezondheid van vrouwen en elke volwassene die werk, huishouden en zorg combineert. 'Als we als samenleving hier geen rekening mee houden, verplichten we vrouwen te kiezen tussen vele uren werken waarbij ze hun mentale gezondheid op het spel zetten of minder uren werken en zo de sociaal-economische genderongelijkheid te vergroten', besluit het onderzoek naar de relatie tussen arbeidstijd, gender en mentale gezondheid¹¹⁸.

114. Website Allesisgezondheid | 115. DG for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities (2010, December 21). | 116. Dinh, H., Strazdins, L. & Jennifer Welsh (2017). | 117. Vrouwen verdienen minder, werken in minder kwaliteitsvolle jobs, hun vrije tijd is minder kwaliteitsvol en qua huisvesting moeten ze het doorgaans ook met minder doen dan mannen. | 118. Dinh, H., Strazdins, L. & Jennifer Welsh (2017).

Ook in ons land zet de dereguleringstrend zich verder (zie wet Wendbaar en Werkbaar Werk) ook al combineren vele werkenden hun baan met een flinke portie huishouden en zorg. Op www.tijdsonderzoek.be kan je de tijdsbesteding nagaan van verschillende groepen Vlamingen. Filter je op 'voltijds werkende vrouwen met kinderen en partner voor de leeftijdscategorieën 25-64 jaar', dan krijg je de volgende tijdsbesteding te zien:

Tabel 15. Gemiddelde tijdsbesteding per week van voltijds werkende vrouwen met partner en kind, naar leeftijd (uren en minuten)

	Huishouden	Kinderzorg en hulp aan andere huisgenoten	Betaald werk
25-39	16:29	9:57	31:18
40-54	19:06	1:39	33:23
55-64	23:21	4:00	32:35

Bron: www.tijdsbestedingsonderzoek.be

Op basis van bovenstaand onderzoek kunnen we stellen dat ook de arbeidstijdenregeling in ons land niet volstaat om werk, huishouden en zorg op een gezonde manier te combineren.

Gezondheidsbevorderend bleek in Zweden alvast de invoering van de dertigurenwerkweek in het rusthuis Svartedalen (Goteborg). Het ziekteverzuim daalde er tijdens het twee jaar durende onderzoek met 5%. Maar er is nog veel meer. De werknemers gaven aan dat:

- hun energiepeil met maar liefst 143% was gestegen;
- ze meer positieve stress ervaarden: een stijging met 105%;
- hun werktevredenheid fors was toegenomen, met 59%;
- ze minder vermoeid waren: een verbetering met 51%;
- ze meer fysiek actief waren: een verbetering met 24%;
- hun algemene gezondheid verbeterd was: een stijging met 11%;
- en ze minder last hadden van spieren en gewrichten (- 10%).

En ook in Frankrijk bleek de switch van de 39-urenwerkweek naar de 35-urenwerkweek eind jaren '90 belangrijk voor de gezondheid. Ze leidde tot minder roken, een gezonder gewicht en jezelf ook gezonder voelen.^{119 120}

De kortere werkweek draagt dus duidelijk bij tot het realiseren van een 'positieve gezondheid'.

6.3.6 De 30-urenwerkweek voor meer kwaliteit van werk

In de kwaliteit van het werk speelt het arbeidsvolume een belangrijke rol. De werkbaarheidsmonitor van de SERV¹²¹ meet de kwaliteit van het werk aan de hand van drie sleutelfactoren: 'leren en motiveren', 'werkstress' en 'werk-privébalans'.

De arbeidsduur blijkt een cruciale en quasi-rechtlijnige voorspeller te zijn van evenwicht versus onevenwicht in de werk-privébalans.

119. Berniell I. & Bietenbeck J. (2017). | 120. Assemblee Nationale. (2014). | 121. Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV)

Van de mensen met een kleine deeltijdse baan zegt 5% problemen te hebben met de combinatie van werk en privé. Bij de grote deeltijders is dit 10,6% en van de voltijdse werknemers signaleert 13,5% een onevenwicht tussen werk en privé¹²². Bij voltijders die overwerken, stijgt het percentage tot 19,2% bij matig structureel overwerk en tot 35,5% bij intensief overwerk¹²³.

Qua werkstress toont de werkbaarheidsmonitor aan dat er een probleem is met de norm van voltijds werken en dat vier vijfde gaan werken (een populaire strategie) vaak geen soelaas biedt. De werkstress tussen voltijds werkenden en mensen die vier vijfde werken, is nagenoeg dezelfde: 36,4% versus 34,2%. Deze resultaten bevestigen dat een deeltijdse job zelden gepaard gaat met een overeenkomstige vermindering van de werklust. Vier vijfde werken betekent met andere woorden hetzelfde werk doen in minder uren. De 'tegenvallende' werkstresscores van (grote) deeltijders mogen ons echter niet op het verkeerde been zetten, schrijven de onderzoekers: de formule heeft ongetwijfeld haar merites voor de duurzame inzetbaarheid van werknemers in een precare draagkracht-draaglast-situatie. Het gaat om mensen met zorgverantwoordelijkheden, beginnende gezondheidsproblemen of een afnemende veerkracht. Ze stoten op de limieten van hun kunnen en gaan minder werken om aan boord te kunnen blijven.

6.3.7 De 30-urenwerkweek voor een beter inkomen

Draagt minder werken vandaag vaak bij tot een beter evenwicht tussen werk en privé, voor je inkomen is het minder goed. Uit gegevens van de FOD economie blijkt dat 28% van de vrouwen een individueel armoederisico loopt, tegenover 13% van de mannen.¹²⁴ Dit betekent dat ze over een individueel inkomen beschikken dat lager is dan 60% van het individueel mediaan inkomen. Voltijds werken, is het beste middel om financiële afhankelijkheid te voorkomen. Voor wie deeltijds werkt, vergroot de het armoederisico met 7 procentpunt bij vrouwen en met 5 procentpunt bij mannen. Zowel bij vrouwen als bij mannen wordt inactiviteit het meest met het hoogste armoederisico geassocieerd. De weerslag van werkloosheid en pensioen is veel groter voor vrouwen dan voor mannen met dezelfde kenmerken. Op dit niveau komen de effecten van de niet-individualisering van sociale rechten en van de onderbroken en deeltijdse loopbaan tot uiting.

De vastgestelde ongelijkheden tussen vrouwen en mannen op het niveau van de huishoudens worden versterkt wanneer men zich enkel op koppels focust. In dat geval betreft de individuele armoede 32% van de vrouwen binnen koppels tegenover slechts 7% van de mannen binnen koppels. Ook de financiële afhankelijkheid betreft 23% van de vrouwen binnen koppels, tegenover slechts 3% van de mannen binnen koppels.¹²⁵ De verklaring? De kinderen. De verschillen bij een koppel nemen toe met het aantal kinderen. Vooral vanaf 3 kinderen stijgt het risico op individuele armoede bij vrouwen.

Organiseren we arbeid rond een nieuwe voltijdse norm van dertig uren per week dan:

- Werk je de inkomensongelijkheden en -afhankelijkheden binnen koppels verder weg. Een voltijds werknemersstatuut behoedt vrouwen immers het meest voor ongelijkheden binnen een koppel;
- Werk je de financiële afhankelijkheid van vrouwen tout court mee weg: voltijds werken is immers het beste middel om armoede te voorkomen.

122. 44% van de loontrekkende vrouwen werkt deeltijds. | 123. SERV (2018, 4 juli). | 124. FOD Economie, (2019), Inkomensongelijkheden tussen vrouwen en mannen en individuele armoede | 125. Situatie van financiële afhankelijkheid = individuele armoede voor vrouw/man, maar geen armoede voor het huishouden.

Een nieuwe norm voor voltijds werk betekent dat je met dit loon waardig moet kunnen leven. Dit veronderstelt een debat binnen de samenleving over verscheidene punten:

- Wat is een 'waardig' loon?
- Wat verstaan we onder 'goed' leven?
- Wat is een redelijke spanning tussen lonen binnen een bedrijf?
- Wat moeten de overheid, werkgevers en vakbonden doen om loonniveaus te bekomen die verzoenbaar zijn met sociale gelijkheid en duurzaamheid?

Uit de Gezinsenquête die in 2016 bij 11.000 gezinnen in Vlaanderen en Brussel werd afgenomen, blijkt alvast dat met twee uit werken gaan meer dan ooit noodzakelijk is.¹²⁶ 'Het klassieke kostwinnersgezin genereert onvoldoende financiële draagkracht', stellen de onderzoekers vast.

Bijna één op vijf eenverdiener zegt dat het moeilijk tot zeer moeilijk is om rond te komen met het beschikbare gezinsinkomen (tegenover 3,6% van de tweeverdienergezinnen). Maar liefst één op drie respondenten in een eenverdienersgezin kan jaarlijks niet met het gezin een week op vakantie gaan en bijna één op drie van de eenverdieners kan geen onverwachte uitgave van 1.000 euro betalen.

De lonen stegen de laatste drie decennia niet gelijkmatig over de verschillende inkomensklassen, toont dan weer het onderzoek 'De lage middenklasse in België'¹²⁷ aan. Hoe lager op de inkomensladder, hoe trager de uurlonen erop vooruitgingen. Dit betekent dat mensen zich met dat magere inkomen van steeds minder nochtans essentiële basisvoorzieningen kunnen verzekeren. Zelfs een eigen huis kopen, is een droom die voor velen onbereikbaar wordt.

6.4 Belgische realiteit

6.4.1 Geschiedenis arbeidsduurvermindering België

Eind 19de en begin 20ste eeuw woedde er een enorme sociale strijd om de arbeidstijd te verkorten. De opkomst van de industrialisering en het kapitalisme zorgde ervoor dat werkweken van 60-70 uur in de fabrieken de standaard waren. Werkdagen van 12-14 uur waren normaal. Voor mannen, vrouwen en kinderen! Begin 20ste eeuw werd de werkdag verkort tot ongeveer 10 uur en werkten de mensen zes dagen op zeven. De volgende stap was de internationale strijd voor de 8-urige werkdag, onder het motto 8 uur werken, 8 uur slapen en 8 uur ontspanning. Die werd in 1921 ook in België ingevoerd. Ten tijde dat Keynes zijn essay schreef, was de 48-urige werkweek de norm.

Gedurende de 20ste eeuw is de jaarlijkse conventionele arbeidsduur verminderd. Tot de jaren '75 was er sprake van een sterke stijging van de economische groei. De arbeidsduurvermindering die tot deze periode plaatsvond, was het resultaat van een maatschappelijke logica die neerkwam op de verdeling van de opbrengsten van de groei. In de jaren '50 daalde in de meeste sectoren en bedrijven de arbeidsduur officieel naar 45 uur per week. In 1974 werd in de meeste sectorale cao's de 40-urige werkweek en de vijfdaagse week als standaard opgenomen. Dit werd in 1978 wet.

126. Departement Welzijn, Volksgezondheid en Gezin (2016). | 127. Robben L.L., Van den Heede, A. & Van Lancker, W. (2018, december).

Vanaf midden jaren '70, met de oliecrisis, stakte de economische groei en steeg het aantal werklozen. Dit bracht vakbonden en werkgevers ertoe expliciet te onderhandelen over een verdeling van de productiviteitstoename tussen loonsverhoging, vermindering van de arbeidsduur en creatie van jobs of beperking van afdankingen. Er was een nieuw denkpatroon ontstaan – dat van de arbeidsherverdeling – dat verschilde van de logica gebaseerd op een verdeling van de groeiopbrengsten. Dit leidde tot maatregelen die meer gericht waren op flexibiliteit en arbeidstijdherschikking, zoals het brugpensioen, het experiment 'Hansenne 5-3-3' (1983)¹²⁸, de annualisering van de arbeidstijd (1985)¹²⁹, de stelsels voor loopbaanonderbreking, voor halftijds brugpensioen, ter bevordering van deeltijdse arbeid... Van toen af werd er steeds meer ingezet op een individuele vermindering van de arbeidstijd. Dit zien we weerspiegeld in het succes van tijdskrediet en thematische verloven. In 2003 kennen we wel nog een collectieve arbeidsduurvermindering naar 38 uur.

Toch zijn we het afgelopen decennium gemiddeld minder uren gaan werken. Stan De Spiegelaere beargumenteert dat de kortere werkweek er onvermijdelijk zal komen, 'de vraag is enkel hoe'. Zo geeft hij aan dat er na de financiële crisis van 2008 een 'serieuze oefening in werkherverdeling is gebeurd'. "Gemiddeld gezien worden er minder uren per job gewerkt. Of anders geformuleerd: met hetzelfde aantal gewerkte uren bestonden er in 2018 een stuk meer jobs dan in 2007" Die daling in uren is er vooral gekomen door een stijging van het aantal deeltijds werkenden. Het probleem is natuurlijk dat, zoals we reeds hebben besproken, deeltijds werk niet evenwaardig is en dat het vooral vrouwen zijn die dit opnemen. Daarom is het aangewezen dat, "we de vermindering proberen organiseren om een eerlijkere verdeling te krijgen van het werk"¹³⁰

Een belangrijke bemerking in de geschiedenis van arbeidsduurvermindering is dat de verandering steeds werd getrokken door vakbonden. De meest succesvolle veranderingen in arbeidsduurvermindering kwamen steeds van onderuit, op vraag van werknemers.

De overheid nam dus niet het initiatief, maar legaliseerde de situatie tussen de werkgevers en werknemers. In België is het dan weer uniek dat het debat vandaag aangezwengeld wordt door de vrouwenbeweging. Femma Wereldvrouwen speelt hier een voortrekkersrol.¹³¹

6.4.2 Arbeidstijd in België

De minimale en maximale grenzen van de arbeidsduur liggen vast in de arbeidswet van 16 maart 1971. De regelgeving inzake werk- en rusttijden is gebaseerd op wat als 'normaal' of in ieder geval als 'meest gangbaar' wordt beschouwd. Zowel sectoraal als individueel kunnen afwijkingen toegestaan worden.

Een als normaal beschouwde arbeidsregeling, waarop dus geen afwijkende bepaling moet worden toegepast, is een regeling waarin:

- de maximale arbeidsduur beperkt is tot 8 uur per dag en 40 uur per week (38 uur per week op jaarbasis);

128. Een loonmatiging van 3% werd gekoppeld aan 3% meer aanwervingen en 5% werktijdverkorting. Hierdoor werden enkele tienduizenden jobs gecreëerd. | 129. De mogelijkheid om arbeidstijd te annualiseren bestaat al sinds de jaren '80: de referentieperiode is in principe een trimester, maar zij kan op ten hoogste één jaar (annualisering van de arbeidsduur) worden gebracht bij koninklijk besluit of bij collectieve arbeidsovereenkomst, evenals bij eenvoudige wijziging van het arbeidsreglement in de ondernemingen die niet genieten van de bepalingen van een koninklijk besluit of een collectieve arbeidsovereenkomst. | 130. De Spiegelaere S. (2020). Minerva | 131. De Spiegelaere S. (2021) Welgemeend Mullens F.

- de arbeidsweek duurt van maandag tot (uiterlijk) zaterdag;
- er 's nachts niet wordt gewerkt (tussen 20 uur en 6 uur);
- op feestdagen rust wordt genomen.

In 2013 bedroeg de conventionele arbeidsduur¹³² in België 37,8 uur per week. Wat dicht bij de zogenoemde *wettelijke duur* ligt. Die duur ligt zeer dicht bij het Europese gemiddelde en bij dat van de Noordse landen.¹³³

De *gebruikelijke arbeidsduur* stemt overeen met de normaliter tijdens een standaardweek te werken uren en verschilt van de conventionele arbeidsduur naargelang de omvang van de deeltijdarbeid en de gebruikelijke overuren. In 2018 bedroeg de gebruikelijke arbeidsduur van een Belgische loontrekkende gemiddeld 35,5 uur per week,

De *effectieve arbeidsduur* wijkt dan weer af van de gebruikelijke arbeidsduur omdat de werknemer ofwel niet-gebruikelijke overuren verricht ofwel afwezig is wegens, bijvoorbeeld ziekte, vakantie of opleiding. In 2018 bedroeg de effectieve arbeidsduur gemiddeld 34,8 uur per week.

Tabel 16. Gemiddelde wekelijkse arbeidsduur (uur) loontrekkende naar geslacht en arbeidsregime (2018)

	Voltijds werkende			Deeltijds werkende			Totaal		
	Man	Vrouw	Totaal	Man	Vrouw	Totaal	Man	Vrouw	Totaal
Gebruikelijke	39,8	37,9	38,9	25,9	25,3	25,6	38,4	32,5	35,5
Effectief	39,0	37,4	38,2	24,4	24,3	24,3	37,55	31,7	34,8

Bron: Eurostat

In 2018 werkte een voltijdse werknemer in België gemiddeld 38,9 uur per week; een loontrekkende deeltijdbaan was gemiddeld goed voor 25,6 werkuren.

132. die gelijkstaat met de wekelijkse normale arbeidsduur voor een voltijdwerker, per sector of onderneming bepaald bij cao (betrekking op voltijdsen en geen rekening met overuren en afwezigheden). | 133. EuroFound heeft de jaarlijkse arbeidsduur in de EU-landen voor 2013 geraamd door de wekelijkse conventionele arbeidsduur (of, met andere woorden, de collectief onderhandelde arbeidsduur) te vermenigvuldigen met het aantal werkweken in een periode van een jaar (52), na aftrek van de jaarlijkse vakantie en de feestdagen. Met de overuren, of nog, de afwezigheden wegens ziekte, ouderschaps- of bevallingsverlof, wordt bij de becijfering geen rekening gehouden. De ramingen moeten derhalve omzichtig worden geïnterpreteerd. Uit die raming blijkt dat België, ten opzichte van de andere beschouwde landen, in 2013 de langste jaarlijkse arbeidsduur zou hebben laten optekenen, namelijk 1 746 uur. Dat resultaat ligt ook boven het Europese gemiddelde. Duitsland, waar de wekelijkse arbeidsduur dicht bij de onze ligt (37,7 uur), heeft een kortere jaarlijkse arbeidsduur omdat bij de berekening een groter aantal vakantiedagen in aanmerking wordt genomen. In België heeft de berekening plaatsgehad op basis van het wettelijk minimaal aantal vakantiedagen (20 dagen). Andere instellingen, bijvoorbeeld de OESO, hebben ook de jaarlijkse arbeidsduur geraamd. De resultaten moeten eens te meer omzichtig worden geïnterpreteerd vanwege de diversiteit van de gebruikte basisbronnen (voor sommige landen de nationale rekeningen, voor andere de EAK). In de berekeningen van de OESO worden de werkweken gecorrigeerd voor de afwezigheden om andere redenen dan de jaarlijkse vakantie en feestdagen (bijvoorbeeld: ziekte) en wordt rekening gehouden met de overuren. De raming gebeurt voor een relatief lange periode (maar de Belgische reeks vangt aan in 1995). Volgens de OESO moet die jaarlijkse arbeidsduur enkel worden gebruikt om het verloop van de arbeidsduur (van de loontrekkenden die voltijds en deeltijds werken) te evalueren, veeleer dan om de niveauverschillen tussen landen te kwantificeren. Zo wordt in alle beschouwde landen een neerwaartse tendens van de jaarlijkse arbeidsduur. Die neerwaartse tendens is vooral uitgesproken in Oostenrijk, Duitsland, Frankrijk en Nederland. In België blijft de jaarlijkse arbeidsduur veeleer nagenoeg stabiel.

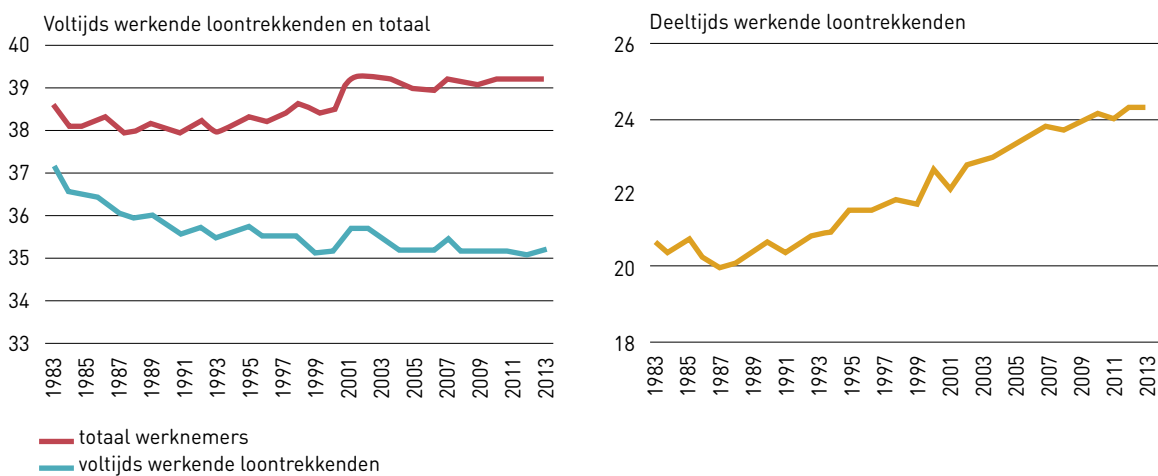
Tabel 17. Gemiddelde wekelijkse arbeidsduur (uur) bij 15-plussers naar geslacht en arbeidsregime en regio (2018)

	Voltijds werkende			Deeltijds werkende			Totaal		
	Man	Vrouw	Totaal	Man	Vrouw	Totaal	Man	Vrouw	Totaal
Vlaams Gewest	42,5	39,5	41,4	25,9	25,5	25,6	40,8	33,5	37,4
Waals Gewest	40,9	38,2	39,9	25,9	24,6	24,9	39,6	32,8	36,4
Brussels H. Gewest	41	39,2	40,3	23,4	24,5	24,2	39,2	34,6	37,1
België	41,9	39,1	40,8	25,6	25,2	25,3	40,3	33,4	37,1
EU-28	42,1	39,8	41,2	19,5	20,8	20,5	39,9	33,7	37,1

Bron: Eurostat LFS (Bewerking Steunpunt Werk/Departement WSE)

De gemiddelde arbeidstijd van mannen ligt aanzienlijk hoger dan die van vrouwen. Dat heeft te maken met het grotere percentage vrouwen dat deeltijds werkt.

Grafiek 8. Verloop van gebruikelijke wekelijkse arbeidsduur in België (in uren)



Bron: HRW 2015

Het aandeel deeltijdwerkers in het totale aantal werkenden is gedurende de laatste 30 jaar sterk gestegen, maar ook het aantal gewerkte uren per deeltijdwerker nam toe: waar de deeltijds werkende loontrekkende in de jaren '80 gemiddeld ongeveer 20 uur per week werkte, was dat in 2018 25,6 uur (gedeeltelijk ook door het ontstaan van de 4/5-banen).

De sterke stijging van het aandeel deeltijdwerkers is positief gecorreleerd met de ontwikkeling van de werkgelegenheidsgraad in België gedurende dezelfde periode.

6.4.3 Huidig beleid gericht op flexibilisering werktijd

Werkbaar en wendbaar werk

De verzuchtingen met betrekking tot combinatie werk en privé, zette het beleid aan tot actie. De wet Werkbaar en Wendbaar Werk werd in 2017 ingevoerd om gepaste antwoorden te bieden. Ze regulariseerde glijdende uurroosters en occasioneel telewerk. Ze voerde het individueel loopbaansparen¹³⁴ in en ze maakt het individueel schenken van verlofdagen mogelijk. Het doel: werknemers meer autonomie geven over hun arbeidstijd en hen langer aan het werk houden (de pensioenleeftijd werd namelijk verhoogd naar 67 jaar). Daartegenover stond echter een flexibilisering van de werktijd: tijdens piekmomenten kunnen werknemers gevraagd worden om maximum 45 uur per week en 9 uur per dag te werken. Deze uren moeten later op het jaar gecompenseerd worden zodat men op jaarbasis de 38 urenweek niet overschrijdt. Bovendien werd het systeem van overuren uitgebreid tot 143 uren per trimester. Het begrip 'vrijwillige' overuren werd gelanceerd. De werknemer kan zo via schriftelijk akkoord overeenkomen om nog 100 overuren per kalenderjaar te presteren, als mogelijkheid om het loon aan te vullen. Tijdens de coronacrisis, in de periode van 1 april tot 30 juni 2020 breidde de regering tijdelijk het quotum voor vrijwillige overuren uit, met 120.¹³⁵

De wet Wendbaar en Werkbaar Werk zou de combinatie van betaalde en onbetaalde arbeid wel eens fors kunnen bemoeilijken en de arbeidsmarktverschillen tussen mannen en vrouwen vergroten. De maatregelen om het werk werkbaar te houden zijn minimaal en staan niet in verhouding met de mate waarin flexibiliteit van de werknemer geëist kan worden. Langere werkweken zijn nefast voor de dagelijkse combinatie van werk en gezin. Bovendien zijn de maatregelen met betrekking tot werkbaar werk slechts mogelijk voor een minderheid van de werknemers. (Femina reageert op voorstellen 'werkbaar' en 'wendbaar' werk - Artikel - Femina).

Een grondige evaluatie of studie van de wet is vier jaar later helaas nog niet voorhanden, maar over een aantal maatregelen kunnen we wel de nodige conclusies trekken. Zo kopte De Standaard in 2019 dat er nauwelijks belangstelling is voor loopbaansparen. Egbert Lachaert, kamerlid voor Open VLD, diende later dat jaar een wetsvoorstel in ter versoepeling van de voorwaarden. Ook de regeling om vakantiedagen te schenken aan collega's kent weinig succes.¹³⁶

In Nederland werd de zogenaamde 'levensloopregeling'¹³⁷ ingevoerd in 2006.¹³⁸ Ook daar bleek het experiment weinig succesvol: 6 jaar later werd het afgeschaft. Het bleek om verschillende redenen niet populair te zijn. Zo was er slechts gering financieel voordeel aan verbonden, bleek het vertrouwen in de werkgever beperkt en was er onzekerheid over de continuïteit door de voortdurende discussie.

134. Loopbaansparen is het opsparen van vakantiedagen, over de jaren heen, voor later gebruik | 135. FOD Werkgelegenheid | 136. Mooijman (2019) De Standaard | 137. Nederlandse equivalent loopbaansparen | 138. Beuk, A. (2008, 9 oktober).

Interessant zijn de gegevens over de gebruikers. In absolute cijfers namen mensen met hogere inkomens, mannen, mensen met een hogere opleiding, oudere werknemers en werknemers uit de overheid en het onderwijs vaker deel aan de regeling. Slechts 1% van de werknemers met alleen een lager onderwijs diploma nam deel. We kunnen dus besluiten dat 'keuzevrijheid' een luxe situatie is, voorbehouden voor de happy few. Het wegnemen van tijd en geld in de duurste en meest tijdrovende carrière- en gezinsfase van de levensloop is niet vanzelfsprekend.¹³⁹

Ruim de helft van de gebruikers gaf aan de regeling te willen gebruiken om vroeger te stoppen met werken. 10% wilde het gebruiken voor ouderschapsverlof en 8,9% voor een sabbatical. Een vijfde wist nog niet waarvoor het bedrag te gebruiken. De rest gebruikte de regeling om andere redenen. Zowel bij mannen als bij vrouwen lag het zwaartepunt van de deelname bij oudere leeftijdscategorieën. Vrouwen gaven evenwel aan vaker te sparen voor ouderschapsverlof dan mannen. Mannen sparen vaker dan vrouwen voor een vervroegde uittreding.

Zowel regelingen voor tijd- en geldsparen hebben geen oog voor genderverschillen. Het opbouwen van verlofrechten om arbeid en gezin te kunnen combineren wordt namelijk voorafgegaan door een periode van meer werken om zo tijd te kunnen sparen. Vrouwen nemen het grootste deel van de gezinstaken op zich en hebben dus de minste mogelijkheid om tijd te sparen. Mannen hebben meer mogelijkheid om tijd te sparen maar indien ze meer zouden gaan werken, steken ze minder tijd in hun gezin. Bij geldsparen speelt de inkomensongelijkheid tussen mannen en vrouwen. Mannen verdienen over het algemeen meer dan vrouwen en dus hebben vrouwen veel minder ruimte om verlof te sparen via geldspaarregelingen.¹⁴⁰

6.5 Europese context

6.5.1 Het Europees Sociaal Handvest

In 1961 pakte de Raad van Europa uit met het Europees Sociaal Handvest. Het vulde het Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens, dat op politieke en burgerrechten focust, aan met sociale grondrechten.

Artikel 2 van dit handvest, dat in 1996 werd herzien, heeft het over billijke arbeidsvoorwaarden. Het stelt in §1 dat de ondertekende lidstaten 'redelijke dagelijkse en wekelijkse arbeidstijden vast moeten stellen, waarbij de werkweek geleidelijk dient te worden verkort voor zover de vermeerdering der productiviteit en andere van invloed zijnde factoren zulks toelaten'.

Het Europees Comité voor Sociale Rechten (ECSR) volgt de uitvoering van het Europees Sociaal Handvest op. Het erkent dat het artikel 2 het heeft over een gestage verkorting van de werkweek maar vindt dat de wijd verspreide invoering van werkweken die minder dan 40 uur bedragen de nood om de werkweek nog verder te verkorten grotendeels heeft weggewerkt. Alvast het Europese vakbondsinstuut ETUI gaat met deze vaststelling en interpretatie van artikel 2 §1 niet akkoord. 'Het ECSR verwijst naar een (voorbij) trend: de reductie van de werktijd naar 40 uren per week. Zelfs als dit een accurate weergave is ¹⁴¹, blijft de verplichting om de werkweek progressief te verkorten. Dit artikel is namelijk een dynamisch artikel. Het dynamische karakter verplicht de ondertekenaars ertoe om te blijven zoeken naar verdere arbeidstijdverkorting als de voorwaarden ertoe vervuld zijn.

139. Goudswaard, K. (2010). | 140. Matheus, N. (2003). | 141. En dit is het alvast voor de Europese Commissie niet: zie hieronder.

En het dynamische karakter begrenst ook de tegengestelde evolutie, die van een verlenging van de wekelijkse arbeidstijd.' Het ETUI vraagt het ECSR om op een andere manier naar de opvolging van artikel 2§ 1 te kijken. 'Vanuit de principes die de internationale arbeidsorganisatie (ILO) hanteerde toen ze in 1919 de 48-urenwerkweek en de achturenwerkdag als standaard naar voren schoof en met aandacht voor het dynamische karakter van het artikel. Daarbij moeten de gezinsverantwoordelijkheden van de werknemers mee in rekening worden gebracht.'

De Europese Commissie – één van de ondertekenaars van het Europees Sociaal Handvest - voerde noch de 40-urenwerkweek in, noch bekijkt ze het artikel 2§1 als een dynamisch artikel richting verdere verkorting van de wekelijkse werktijd. Het past niet in haar economisch beleid. Sinds haar witboek over 'Groeï, Concurrentievermogen en Werkgelegenheid' (1994) stelt ze dat de economie moet groeien, concurrentiëler moet worden en veel meer banen moet scheppen. En daarvoor moet er een nieuwe synthese tot stand gebracht worden tussen werk en de eisen van de economie. De arbeidsmarkt is te star, vindt de Europese Commissie, en die starheid is verantwoordelijk voor een groot deel van de werkloosheid. Ze wil daarom dat de lidstaten hun arbeidswetgeving, hun systemen voor het onderhandelen van arbeidsovereenkomsten, en hun sociale bescherming onder de loep nemen en aanpassen met het oog op het 'verbeteren van de werking van de arbeidsmarkt'. Het witboek heeft het niet over 'redelijke dagelijkse en wekelijkse arbeidstijden waarbij de werkweek geleidelijk dient te worden verkort voor zover de vermeerdering der productiviteit en andere van invloed zijnde factoren zulks toelaten'. Nee, de Commissie heeft het over werktijd als 'een instrument ter verbetering van het concurrentievermogen' en over een gedecentraliseerde aanpak van de werktijd op maat van de ondernemingen. Tegenover redelijke dagelijkse en wekelijkse arbeidstijden plaatst ze 'een gediversifieerde arbeidsduur op jaarbasis'. Een algemene arbeidstijdverkorting past niet in haar verhaal. 'Dit zou leiden tot een daling van de productie vanwege het probleem om gekwalificeerd personeel en een optimale benutting van de apparatuur af te stemmen op het aanbod van arbeidskrachten'. Hoort wel thuis in het receptenboek, naast de al eerder genoemde gediversifieerde arbeidsduur op jaarbasis: het vergroten van de mogelijkheden voor deeltijds werk ('dit beantwoordt zowel aan de wensen van de werknemers als van de werkgevers').

De Europese Commissie heeft het niet met de 'strakke werkweken van 37 of 39 uren'. Zelf legt ze in 2003 in haar richtlijn 2003/88/CE de grens op een gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 48 uren over een referentieperiode van vier maanden. De Internationale Arbeidsorganisatie ILO schoof die standaard van 48 uren omwille van gezondheids- en veiligheidsredenen al in 1919 in een conventie naar voor. Een standaard die wel bij die tijd paste – een tijd waarin de vrouwen geacht werden thuis te blijven voor de kinderen en het huishouden - maar absoluut niet meer bij de jaren '90. 'De standaard van 48 uren benadeelt vrouwen en iedere volwassene die werk met zorg moet combineren. Zij worden gedwongen te kiezen tussen vele uren werken in een slechtere mentale conditie voor een gelijk inkomen of te kiezen voor minder uren werken en minder te verdienen. De norm zorgt voor genderongelijkheid.'¹⁴²

De Europese Commissie geeft geen gevolg aan artikel 2§1. Meer nog: haar beleid zorgde en zorgt ervoor dat arbeidstijdverkorting als sociaal grondrecht een politiek taboe werd in haar lidstaten. In ons land geldt het witboek nog altijd als leidraad voor de politiek inzake arbeidstijden: de wet-Wendbaar en Werkbaar Werk is er de emanatie van. Het is daarom opvallend dat net de Europese Commissie arbeidstijdverkorting opnam in haar steunprogramma SURE om mensen en banen te beschermen tijdens de COVID 19-crisis ([Questions and answers: Commission proposes SURE](#) europa.eu).

142. Dinh, H., Strazdins, L. & Jennifer Welsh (2017).

6.6 De 30-urenwerkweek in de praktijk

6.6.1 Groei van initiatieven over heel de wereld

Nieuw-Zeeland, Zweden, de VS, UK, Spanje, Frankrijk, Korea, Japan, Nederland, Denemarken, België,... Initiatieven met de kortere werkweek, als experiment of permanent, schieten de laatste jaren als paddenstoelen uit de grond.

Van hippe start-ups tot autogarages¹⁴³, van woonzorgcentra tot Michelinsterrenrestaurants, allen verlaten de dogma's over arbeidstijd en zoeken naar een arbeidsregime en werkomgeving die enerzijds de combinatie van betaalde en onbetaalde arbeid en anderzijds de resultaten van de organisatie ten goede komt.

Interessante kanalen om de ontwikkelingen over arbeidstijdverkorting op de voet te volgen, zijn:

- de nieuwsbrief van de New Economics Foundation
- de facebookgroep Kortere werkweek
- de nieuwsbrief van de 4dayweek campaign
- de [Community van Eigen Mix](#)

6.6.1 De 30-urenwerkweek bij Femma Wereldvrouwen

In 2019 nam Femma Wereldvrouwen zelf de proef op de som en voerde ze voor 1 jaar de 30-urenwerkweek in. In samenwerking met de onderzoeksgroep TOR van de Vrije Universiteit Brussel en het onderzoekscentrum Kind&Samenleving onderzocht ze de effecten van de kortere werkweek op het welzijn en de verschillende levensdomeinen van haar medewerkers, hun partners en kinderen.

Uit de resultaten blijkt dat de combinatie van betaalde en onbetaalde arbeid evenwichtiger verliep. De tevredenheid erover verbeterde significant, er waren minder conflicten tussen werk en privé en de algemene werklast (de optelsom van betaalde arbeid, huishoudelijke arbeid en zorgarbeid) daalde. Bovendien toonde een daling van de algemene tijdsdruk aan dat de respondenten 'drukte door het werk' niet inwisselden voor 'een drukke agenda in de vrije tijd'.

Het betere evenwicht tussen werken, zorgen en vrije tijd zorgde voor minder huishoudstress en minder druk op de vrije tijd. De kwaliteit van huishoud- en vrije tijd steeg. Er kwam meer tijd voor persoonlijke vrije tijd – een wens die bovenaan het verlanglijstje stond. Ouders gaven aan dat de band met hun kinderen verbeterde en ervaarden de tijd die ze met hun kinderen doorbrachten als meer kwalitatief.

De 30-urenwerkweek loste niet alle tijdswensen van de kinderen in en was voor de kinderen ook lang niet altijd zeer zichtbaar. Toch had de 30-urenwerkweek een waardevol effect op de onderzochte gezinnen. Kinderen gaven aan over meer autonomie te beschikken. Ze meldden dat de ochtenden en avonden rustiger verliepen en dat er meer ruimte was om dingen samen te doen.

De respondenten werkten efficiënter en met meer focus. De werkdruk steeg niet. In tegenstelling tot de 36-urenwerkweek menen ze dat de 30-urenwerkweek hen in staat stelt om tot aan hun pensioenleeftijd te werken. Femma Wereldvrouwen investeerde in de 30-urenwerkweek (2019) 2,7% van het personeelsbudget van 2018.

Het volledige onderzoeksrapport kan u [hier](#) raadplegen.

143. The Chief Happiness Officer Blog (6/01/2016)

6.7 Hoe realiseer je de 30-urenwerkweek voor iedereen?

Het feit dat individuele organisaties aan de slag gaan met de kortere werkweek is fantastisch. Toch mag het daar niet bij blijven. Om de gunstige effecten van de 30-urenwerkweek ten volle tot haar recht te laten komen, mag het niet beperkt blijven tot de happy few. We moeten het als nieuwe norm voor voltijds werken doorvoeren voor iedereen.

Dit betekent dat we de trend naar individuele arbeidsduurvermindering een halt toe roepen en terug durven kiezen voor collectieve arbeidsduurvermindering. Hier is duidelijk werk aan de winkel voor de vakbonden. Zij waren in de vorige eeuw cruciaal om opeenvolgende arbeidsduurverminderingen af te dwingen via sociale strijd en het sociaal overleg. Arbeidsduurvermindering werd toen vooral op sectorniveau afgedwongen of onderhandeld.

Dit veronderstelt dat de vakbond haar achterban terug kan enthousiasmeren voor het idee van collectieve arbeidsduurvermindering. Dat is niet altijd even makkelijk. Extra euro's op de loonbrief zijn namelijk makkelijker te verkopen dan extra tijd in de vorm van collectieve arbeidsduurvermindering, die mogelijk gepaard gaat met de vrees voor toenemende werkdruk.

Hier kunnen de experimenten op bedrijfsniveau een belangrijke rol spelen, zijnde dat er leerlessen uit getrokken kunnen worden en ze twijfelaars, zowel aan werknemerszijde als werkgeverszijde kunnen inspireren en overtuigen van de voordelen.

Om collectieve arbeidsduurvermindering voor iedereen mogelijk te maken, zal ook de overheid een meer actieve rol moeten opnemen. Die bestaat enerzijds uit het wegnemen van drempels voor collectieve arbeidsduurvermindering en anderzijds het actief ondersteunen en stimuleren van bedrijven en sectoren om arbeidsduurvermindering door te voeren. Dit kan bijvoorbeeld door een wetgevend kader en financiële steun te voorzien.

6.7.1 Financiering 30-urenwerkweek met loonbehoud

Politicoog Olivier Pintelon reikt in zijn boek 'De strijd om tijd' een voorbeeld aan hoe we geleidelijk kunnen evolueren naarn een 30-urenwerkweek met behoud van loon. Eerst en vooral is het belangrijk om productiviteitsgroei om te zetten in tijd. Groeit de productiviteit elk jaar met 1,25% - een conservatieve prognose - dan is een 30-urenwerkweek zonder loonverlies realiseerbaar in negentien jaar. Met productiviteitsgroei alleen komen we er niet omdat onze economische realiteit te divers is. In de industrie is een jaarlijkse groei van 3% niet abnormaal, in de dienstensector is de groei minder groot. In de zorgsector is ze nagenoeg onbestaande. Met gerichte investeringen moet de overheid haar duit in het zakje doen. 'De politiek kan de middelen vinden door de bestaande bedrijfssubsidies uit te kammen, de vermogens mee in het bad te trekken en de terugverdieneffecten te herinvesteren', schrijft Pintelon. Hij wijst erop dat het bedrijfsleven van de Belgische staat jaarlijks 14 miljard euro aan loonsubsidies opstrijkt. Veel van die subsidies zijn niet rechtstreeks gelinkt aan jobcreatie. 'Het is de grootste blanco cheque van het land.' De meest ongezonde subsidies zijn die voor nacht- en ploegenarbeid: goed voor 1,4 miljard euro. Een vermogensbelasting invoeren, is ook belangrijk. Achter het bezit van aandelen, obligaties en beleggingsfondsen gaat een grote ongelijkheid schuil. In 2014 bezat de 10 procent meest vermogenden zowat vier vijfde van alle aandelen. Een meerwaardebelasting op financiële activa levert de schatkist 8,7 miljard euro op, becijferde het Hoger Instituut voor de Arbeid (K.U.Leuven).



Ten slotte zijn er nog de terugverdieneffecten van de kortere werkweek zelf. Ze creëert vele banen, dat toonde de invoering van de 35-urenwerkweek in Frankrijk aan. Ze zal er ook voor zorgen dat er (veel) minder nood is aan de individuele verlofstelsels, zoals het tijdskrediet. En ze maakt komaf met de citroenloopbaan die ervoor zorgt dat vele mensen ziek thuis zijn of voortijdig afhaken.

Om de 30-urenwerkweek te realiseren, stelt Pintelon een hordeloop over twintig jaar voor, met een langgerekte aanloop en de invoering van de 35-urenwerkweek als tussenstap. Er is de 'vrijwillige' fase, de eerste tien jaren. De overheid investeert in bedrijven en organisaties die vrijwillig overschakelen naar de 35-, 32-, of 30-urenwerkweek. De hoogte van de investering hangt af van de sector om zo de verschillen in productiviteit te weerspiegelen. In ruil voor de investering werven de betrokken bedrijven en organisaties extra mensen aan. Het geld voor de investering komt van de 1,5 miljard euro waarmee de overheid anno 2018 overwerk, shift- en nachtwerk aanmoedigt. De investeringslijn groeit aan tot 17,5 miljard euro zodat ze de verplichte 35-urenwerkweek (na tien jaar) en de verplichte 30-urenwerkweek (na twintig jaar) realiseert.

7. Verloven om job en zorg te combineren

7.1 Verloven om voor kinderen te zorgen

In België kennen we verschillende verlofstelsels die ouders toelaten om tijdelijk de arbeidsuren te verminderen om zorg op te nemen voor hun kinderen. Het huidige systeem van verlofsystemen is over de jaren heen geïntroduceerd en vaak vanuit verschillende doelstellingen. Tijdskrediet werd bijvoorbeeld aanvankelijk in het leven geroepen om werkloosheid te bestrijden. Pas nadien werd het een middel om werk en gezin te combineren.

In onze voorstellen vertrekken we bij het design (duur, toegangsvoorwaarden, vergoedingssystemen en statuten van de gerechtigden) van de verlofsystemen vanuit de uitgangspunten van het evenwichtig en kwaliteitsvol combinatiemodel: het belang van onbetaalde arbeid, gelijkheid tussen mannen en vrouwen en het garanderen van evenwichtig en kwaliteitsvol combineren van betaalde en onbetaalde arbeid voor elke ouder.

7.1.1 Algemene criteria

In de bespreking van de verlovenstelsels komende **bepaalde principes** telkens opnieuw naar voren. Zo is **toegankelijkheid voor iedereen** een basisvoorwaarde. Dit is momenteel niet het geval. Zoals we hieronder bespreken zien we dat vooral vrouwen verloven opnemen en dat het vaak een voorrecht blijft voor degenen die het zich financieel kunnen veroorloven.

Om dit tegen te gaan is het ten eerste belangrijk dat verloven een **individueel recht** zijn. Onderzoek wijst namelijk^{144 145} uit dat mannen meer verlof opnemen wanneer het specifiek voor hen gereserveerd wordt, dan wanneer ouderschapsverlof op gezinsniveau toegekend wordt. In het laatste geval zal de vrouw vaker een veel groter deel van het verlof opnemen. Genderstereotypen en de mogelijke financiële terugval, spelen hierbij een rol.

Ook de **lengte** van het verlof en het **regime** waarin het kan opgenomen worden is vanuit verschillende perspectieven van belang. Bij het bepalen van de lengte van het verlof gaat de afweging vooral over voldoende tijd om zorg te kunnen verlenen en vermijden dat de band met de arbeidsmarkt te zwak wordt. Wanneer ouders langdurig voltijds verlof nemen, kan dit nadelig zijn voor hun kansen op de arbeidsmarkt.¹⁴⁶ De flexibiliteit kan een belangrijke voorwaarde zijn voor bepaalde groepen om het op te nemen. Enerzijds kan het de financiële terugval beperken, anderzijds is het makkelijker te combineren met een job. Dit lijkt vooral voor mannen een belangrijke voorwaarde te zijn en kan dus bijdragen aan meer gendergelijkheid.

Een andere bepalende factor is de **hoogte van de uitkering** voor zorgverloven. Dit bepaalt in grote mate wie er gebruik van kan/wil maken. Geen of lage uitkeringen zorgen ervoor dat gezinnen met een laag inkomen er minder gebruik van zullen maken. Bovendien zal het binnen gezinnen die het opnemen de traditionele rolverdeling tussen mannen en vrouwen versterken. De man is in praktijk en in hoofde vaak nog de kostwinner van het gezin.

144. Bünning, M. (2015). Duvander, A.-Z., & Johansson, M. (2018). Geisler, E. & Kreyenfeld, M. (2018). Rege, M. & Ingeborg F. Solli. (2013). Hook, JL. (2010). Pettit, B. & Hook, JL. (2005). | 145. Hook JL & Petit B | 146. Versantvoort M. (2008). |

Een voldoende hoge uitkering zorgt ervoor dat meer ouders van het ouderschapsverlof kunnen gebruik maken en kan bijdragen tot een meer gendergelijke opname van het ouderschapsverlof.

Andere elementen hebben eveneens een impact op wie zorgverlof opneemt: welke statuten hebben recht op verlof, wat zijn de eventuele anciënniteitsvoorwaarden...

Hoe strenger deze voorwaarden, hoe minder vaders en moeders verlof kunnen opnemen.¹⁴⁷

Buitenlandse voorbeelden: extra stimulansen

In het design kunnen verder **extra stimulansen** ingebouwd worden om een meer gelijke opname van zorgverloven tussen mannen en vrouwen te bevorderen. Zo kennen verschillende landen een **bonus** toe aan koppels wanneer een zeker minimum van gender gelijke verdeling bereikt wordt. Die bonus kan zowel een verhoogde uitkering zijn als extra weken/maanden verlof.

Het meest gekende voorbeeld van een genderbonus is die in Zweden. Deze is specifiek van toepassing bij de opname van ouderschapsverlof.¹⁴⁸ In tegenstelling tot wat vaak werd aangenomen ging het niet om extra verlofdagen maar om een verhoogde uitkering.¹⁴⁹ Ook Italië, Frankrijk, Duitsland, Oostenrijk en Kroatië geven een monetaire bonus als vaders een minimum aan ouderschapsverlof opnemen.

Een bonus in extra tijd vinden we terug in Portugal, Frankrijk, Duitsland, Kroatië. Ook deze voorbeelden zijn specifiek gericht op ouderschapsverloven, maar de logica kunnen we breder naar zorgverloven doortrekken. In Kroatië hebben gezinnen recht op zes maanden ouderschapsverlof. Indien de vader minimum twee maanden opneemt, krijgt hij nog eens een bonus van twee maanden. In Duitsland krijgen gezinnen ook een bonus van twee maanden indien de vader minstens twee maanden ouderschapsverlof opneemt. In Portugal krijgen ouders vier tot vijf maanden ouderschapsverlof (afhankelijk van de hoogte van de uitkering) en een bonusmaand indien vaders minimum één maand ouderschapsverlof opnemen, los van de moeder.

Defaultstrategie

Om het effect van dergelijke maatregelen voor iedereen voelbaar te maken schuiven de praktisch filosofen Ingrid Robeyns en Anca Gheaus de **defaultstrategie** naar voor. Het dient als antwoord op een meer gendergelijke opname van verloven.¹⁵⁰ Deze strategie houdt in dat de overheid één optie als standaard naar voor schuift. De techniek van de defaultoptie werkt sterk gedragsmatig en normerend. Kiezen voor een andere optie dan de defaultoptie brengt kosten met zich mee. Je moet informatie opzoeken, wat tijd en geld kost. Je moet ook een beslissing nemen in een situatie waarin je al een keuze (de defaultoptie) wordt aangeboden (de psychologische kost). Bovendien moet je ingaan tegen een optie die de samenleving (de staat) als de meest waardevolle naar voor schuift.

147. Geisler, E., & Kreyenfeld, M. (2011). | 148. International Network On Leave Policies And Research (2018). | 149. De genderbonus werd geschrapt in 2017 en vervangen door een extra maand specifiek voorbehouden voor de vader. In plaats van twee maanden, is er nu drie maanden van het ouderschapsverlof specifiek voorbehouden voor vaders. De genderbonus sloeg in Zweden maar weinig aan. Het vereiste dat beide ouders hun acht maanden verlof opnamen om dan via de belastingen een monetaire bonus te ontvangen. De drempels om van de genderbonus gebruik te maken bleken te groot (via belastingen, uitgestelde return, te complex, onvoldoende bekend). | 150. Robeyns, I., Gheaus, A. (2011).

De kracht van de defaultoptie wordt duidelijk aangetoond via de orgaandonatie. Robeyns en Gheaus verwijzen hiervoor naar het artikel *Do defaults save lives*. In een systeem waarin iedereen – tenzij hij/zij protest aantekent – standaard donor is, kan men veel meer levens redden dan in een systeem waarin het standaard is om geen donor te zijn, tenzij hij/zij uitdrukkelijk laat weten dit wel te willen zijn.

Robeyns en Gheaus wijzen op de gunstige macro-economische effecten van hun voorstel. De defaultstrategie zorgt voor een verschuiving van de kosten van mannen die zorgverlof nemen naar degenen die het niet willen opnemen. In de huidige regeling worden mannen die ouderschapsverlof opnemen vaak bestempeld als minder toegewijde werknemers. Ze worden ontmoedigd om het verlof op te nemen. En ze vrezen dat het hun carrière remt. De defaultstrategie zorgt ervoor dat mannen die niet willen zorgen voor hun kinderen 'kosten' moeten maken: tijd, geld en psychologische (zie hierboven). Maar bovenal verliezen ze de mogelijkheid om kostbare en cruciale maanden met hun kinderen door te brengen. Daarnaast is er ook een verschuiving van de kosten naar de werkgevers. Als zij niet willen dat hun mannelijke werknemers zorgverlof opnemen, moeten ze hen ervan overtuigen of anders onvermijdelijk mee de kosten dragen van zij die zorgverlof nemen.

Belangrijk om te benadrukken is dat de individuele keuzevrijheid behouden wordt. Net omdat het een defaultstrategie is. Ze geeft koppels de mogelijkheid om verlof rond hun individuele noden en hun beoogde arbeid-zorgbalans te organiseren.

7.1.2 Moederschaps- en geboorteverlof

De huidige regeling in de privésector

- Belgische vrouwen in de privésector krijgen vijftien weken moederschapsverlof.^{151 152} Minimum één en maximum zes weken moeten voor de uiterekende datum (zwangerschapsverlof genoemd) opgenomen worden. Negen weken zijn postnataal (bevallingsverlof genoemd) en verplicht. Heeft een vrouw minder dan zes weken prenataal verlof opgenomen, dan kan ze de verplichte weken boven de negen verplichte weken aanvullen met het facultatieve zwangerschapsverlof dat ze niet opnam.
- De moeders krijgen de eerste dertig dagen van hun verlof een uitkering aan 82% van het onbegrensd loon, en daarna een uitkering van 75% van een begrensd loonplafond.
- Vaders en meedouders hebben (binnen het werknemersstelsel) vanaf 1 januari 2020 het recht om binnen de vier maanden na de geboorte vijftien dagen geboorteverlof (gespreid) op te nemen. Voorheen bedroeg het verlof 10 dagen. De eerste drie dagen behouden ze hun loon; voor de overige dagen krijgen ze een uitkering aan 82% van het brutoloon. Vanaf 1 januari 2023 wordt het geboorteverlof opgetrokken naar 20 dagen.

151. Zelfstandige werkende vrouwen kunnen twaalf weken moederschapsrust opnemen. Waarvan drie verplicht op te nemen weken (één week voor de vermoedelijke bevallingsdatum en twee weken, startend vanaf de bevallingsdatum) en negen weken die je naar keuze kan opnemen (in periodes van zeven kalenderdagen; vanaf drie weken tot en met de achtste dag voor de vermoedelijke bevallingsdatum; binnen de 36 weken vanaf de bevallingsdatum). Tijdens de verplichte drie weken moeten alle activiteiten volledig stopgezet worden. Tijdens de optionele weken mag je je activiteiten als zelfstandige maximaal de helft uitoefenen. Doe je dit dan heb je maximaal achttien weken moederschapsrust. De voltijdse uitkering bedraagt De uitkering bedraagt 499,54 euro per week | 152. De regeling voor vrouwelijke ambtenaren is gelijklopend met die in de privé, met uitzondering dat vrouwelijke ambtenaren die statutair zijn 100% van hun loon ontvangen tijdens de moederschapsrust.

- Zelfstandige vaders en meemoeders hebben sinds 1 mei 2019 recht op geboorteverlof. Ze kunnen 10 hele dagen of 20 halve dagen opnemen binnen de 4 maanden na de geboorte. De uitkering bedraagt 80,82 euro per dag of 40,41 euro per halve dag.¹⁵³

Opname geboorteverlof

In België ontbreekt het ons aan allesomvattende en betekenisvolle cijfers om de opname van het geboorteverlof door vaders op een kwalitatieve manier te evalueren. Het is voorlopig onmogelijk om te achterhalen hoeveel vaders elk jaar recht hebben op geboorteverlof, hoeveel het werkelijk opnemen en gedurende welke periode ze het opnemen. Enerzijds heb je de geboortecijfers per jaar, maar niet elke vader heeft recht op geboorteverlof en er is niet bij elke geboorte een vader in de picture. Daarnaast heb je de cijfers van het RIZIV. Maar de cijfers van het RIZIV slaan enkel op vaders die meer dan drie dagen geboorteverlof aanvragen. De eerste drie dagen vallen namelijk ten laste van de werkgever, en de volgende ten laste van het RIZIV.

Wat kunnen we met zekerheid zeggen: in 2019 werden er in België 115 565 kinderen geboren. In 47,2% van de gevallen werd er geboorteverlof door vaders en meemoeders opgenomen dat gemiddeld 9,8 dagen duurde. Blijven buiten de picture: de vaders die er geen recht op hebben, de rechthebbende vaders die het niet opnemen en de rechthebbende vaders die één tot en met drie dagen opnemen.

Onderzoek van het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen stelt dat de meerderheid van de rechthebbende vaders, 81%, daadwerkelijk geboorteverlof opneemt. 66% van de rechthebbende vaders neemt de volle tien dagen op. Diegenen die het onvolledig of niet opnemen, geven volgende redenen aan:¹⁵⁴

- Bij 44,6% gebeurt dit omwille van het werk of de werkgever, die het bijvoorbeeld niet wilde toekennen, omdat men dacht dat het zou worden geweigerd, of omdat het niet de gewoonte was binnen het bedrijf of de organisatie.
- Bij 23% van de respondenten gebeurde dit om financiële redenen.
- Bij 16,2% om persoonlijke redenen.

De druk van werkgevers of de werkomgeving mag dus niet onderschat worden. Zo stelt 10% van de mannen die geboorteverlof opnamen, problemen te ervaren op het werk. In bijna de helft van de gevallen ging het om negatieve reacties van de werkgever.

Tenslotte blijkt uit hetzelfde onderzoek dat een meerderheid van de vaders het geboorteverlof te kort vindt. Een geboorteverlof van gemiddeld 22 dagen geniet de voorkeur.

Gunstige invloed geboorteverlof

Uit onderzoek blijkt dat vaders die van bij de geboorte mee zorg opnemen – dat geldt vooral voor zij die twee of meer weken opnemen – meer betrokken zijn bij hun jonge kinderen. Dit heeft een positief effect op de gezondheid van de moeder en het kind, op de ontwikkeling van het kind, en zorgt voor een grotere gelijkheid binnen het huishouden en op de werkvloer.¹⁵⁵

153. RSVZ (2019). | 154. Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen (2011). | 155. Huerta, M et al. (2013).

Het zorgt ervoor dat je vaders direct meetrekt in de dagelijkse realiteit van kindzorg, vrij van de eisen van de job. Het geeft vaders de nodige ruimte om hun oudervaardigheden en een verantwoordelijkheidsgevoel te ontwikkelen. Dat laat hen toe om actieve 'co-ouders' te zijn en creëert de mogelijkheid tot een meer genderevenwichtige verdeling van arbeid en huishoudelijke taken. De vroege betrokkenheid versterkt ook de band tussen kind en vader en heeft een positieve invloed op de ontwikkeling van het kind.¹⁵⁶

'Men and women who live in equal relationships and share house work and care for children more or less equally, report higher quality of life than others. There is also less violence in families with equal parents. Parents who share the parental leave period have more children and more rarely get divorced than others. Fathers who have been home alone with children during the parental leave period follow them up more than fathers who have not had sole responsibility for the child during the parental leave period. Furthermore, fathers who use the father's quota spend less time at work even when the children get older. Father's parental leave also influences mother's salary development – mother's future salary increases for every

month father is on leave. In other words, when fathers use the father's quota, it leads to more equal parenting even after the leave period is over.'

Het Noorse gendergelijkheidsplan 2014

Femina Wereldvrouwen bespreking

- Het optrekken van het geboorteverlof van 10 naar 15 dagen (2021) en naar 20 dagen (2023) is zonder twijfel een zeer goede zaak voor het welzijn van partner, moeder en kind. De nieuwe regeling is ook rechtvaardiger.
- Moeders krijgen nu – ervan uitgaande dat een herstel na bevalling zes tot acht weken¹⁵⁷ duurt – één tot drie weken verplicht zorgverlof opgelegd. Vervolgens hebben ze het recht om het niet opgenomen prenataal verlof postnataal op te nemen. Hun zorgverlof kan daardoor oplopen tot zes weken. Vaders en meeouders hebben sinds 2020 het recht op drie weken zorgverlof. Dit is een stap dichterbij een gendergelijke verdeling. Beide partners moeten vanaf het begin in gelijke mate de zorgtaken voor het kind kunnen opnemen.¹⁵⁸
- De vergoeding verschilt: vaders/meeouders worden beter vergoed dan moeders voor het zorgverlof waarop zij recht hebben.
- In Europees perspectief ligt het aantal dagen geboorteverlof onder het Europese gemiddelde van 12,5 dagen. Tevens zijn er acht lidstaten van de EU die evenveel of meer geboorteverlof voorzien en waar de vergoeding op 100% ligt.
- Te weinig mannen hebben recht op een **aaneensluitend** geboorteverlof: zelfstandigen kunnen het binnen de 4 maand opnemen, en werklozen hebben geen recht op geboorteverlof.¹⁵⁹

156. Asher, R. (2011). | 157. De postpartumperiode duurt tot zes à acht weken na de bevalling, tot de vrouw weer begint te menstrueren (tenzij ze borstvoeding geeft). Op fysiologisch vlak wordt deze periode gekenmerkt door de baarmoederinvolutie, de ontwikkeling van het endometrium (baarmoederslijmvlies), de herneming van de menstruele cyclus en het geleidelijke herstel van de bekkenbodemonus. Bron: www.e-gezondheid.be. | 158. Robeyns, I. (2009). | 159. Bij werklozen gaat het erom dat ze gedurende de periode van het geboorteverlof vrijgesteld zouden worden van de plicht om beschikbaar te zijn voor de arbeidsmarkt.

Femina Wereldvrouwen voorstel

- **Automatisch toegekend geboorteverlof voor moeders en vaders/meeouders**
- In de huidige regeling kunnen vrouwelijke werknemers maximum veertien weken thuis blijven na de bevalling (vijftien weken – één week prenataal). In sommige gevallen bedraagt het postnataal verlof slechts negen weken (indien er zes weken prenataal verlof wordt opgenomen). Femina Wereldvrouwen is voorstander van een minimum postnataal verlof van twaalf weken voor moeders en drie weken vrij te kiezen. Zo komen we tegemoet aan de richtlijn van Unicef dat kinderen tot drie maanden best thuis verzorgd worden. Van die twaalf weken zijn er acht nodig voor het herstel. De overige vier weken zijn dus verplicht zorgverlof.¹⁶⁰
- Vanuit het principe van gendergelijkheid en het kindperspectief krijgen ook **alle** vaders en meeouders, **ongeacht statuut** het verlof van vier weken.^{161 162} Dit verlof – dat niet gespreid kan genomen worden – gaat in vanaf de geboortedatum. Het wordt betaald door de overheid en tenminste vergoed aan 82% van het brutoloon, met een ondergrens voor de laagste inkomens en een plafond voor de hoogste.
- Voor **zelfstandigen** is er binnenkort ook geboorteverlof van 4 weken mogelijk, maar we vragen dat hier geen forfaitaire maar een **voldoende hoge uitkering** tegenover staat.
- Voor de werknemers en de ambtenaren vragen we een **automatische toekenning** van het geboorteverlof. Zo normaliseren we de opname van het geboorteverlof en kan elke vader het opnemen, vrij van druk uit de werkomgeving.

7.1.3 Ouderschapsverlof¹⁶³

De huidige regeling in de privésector

- Het ouderschapsverlof is een individueel recht dat niet overdraagbaar is. Elke ouder kan per kind 4 maanden verlof nemen, ofwel in maanden (aaneensluitend of gesplitst, alleen voor voltijdse werknemers), ofwel halftijds, ofwel 1/5 gedurende twintig maanden. En dit tot het kind 12 jaar is. De voorwaarde: in de periode van vijftien maanden die voorafgaat aan de kennisgeving aan de werkgever moet de aanvrager gedurende twaalf maanden een arbeidsovereenkomst hebben met de werkgever. In 2018 werd een wet gestemd die toelaat om het ouderschapsverlof nog flexibeler op te nemen met een vermindering van 1/10^{de}. Maar deze regeling kan, in tegenstelling tot de andere modaliteiten, enkel mits toelating van de werkgever. De wet wordt van kracht zodra het KB is goedgekeurd.¹⁶⁴
- Voor de vierde maand ouderschapsverlof is er geen uitkering, met uitzondering voor de kinderen die geboren zijn vanaf 8 maart 2012.
- Het ouderschapsverlof is gelijkgesteld voor het pensioen.
- Er is ook een Vlaamse aanmoedigingspremie (zorgkrediet) voorzien voor werknemers die ouderschapsverlof opnemen en deze premie binnen de zes maanden na de start van de onderbreking bij de Vlaamse Overheid aanvragen. Bij een voltijdse onderbreking bedraagt deze premie 205,92 euro bruto of 183,27 euro netto. Ook hier is een verhoogde premie voor alleenstaanden: maandelijks 45,20 euro netto extra.¹⁶⁵

160. Unicef Innocenti Research Centre | 161. De CD&V-kamertleden Els Van Hoof, Sonja Becq en Nahima Lanjri dienden daar in 2015 een wetsvoorstel over in. | 162. Portugal twintig dagen geboorteverlof voor vaders waarvan vijftien dagen verplicht, Italië één dag verplicht, Chili vijf dagen verplicht. | ILO (2014). | 163. In België bestaat het ouderschapsverlof sinds 1997 | 164. Parentia | 165. Vlaanderen. Aanmoedigingspremie zorgkrediet

- De wetgeving voorziet een bescherming tegen ontslag. Deze bescherming gaat in op de dag van het akkoord of, indien u gebruik maakt van een recht, op de dag van de schriftelijke kennisgeving aan de werkgever. Ze eindigt drie maanden na de einddatum van het ouderschapsverlof.

Uitkeringen thematische verloven

De uitkeringen voor het ouderschapsverlof zijn forfaitair. Dit betekent dat het niet afhankelijk is van loon. De hoogte van de uitkering verschilt naargelang stelsel, anciënniteit en woonsituatie.

Vanaf 1 juli 2021 verhogen de uitkeringen voor thematische verloven voor alleenstaande ouders met 4,5%. De uitkering voor ouderschapsverlof met 1/10^{de} onderbreking wordt opgetrokken tot de helft van de uitkering bij 1/5. ¹⁶⁶

Tabel 18. Uitkeringen thematische verloven

PRIVE SECTOR	Vanaf maart 2020 (in euro)
Volledige onderbreking – ongeacht leeftijd	
Werknemer- geen alleenstaande ouder	851,59 euro bruto
	765,33 euro netto
Werknemer- alleenstaande ouder	1400,01 bruto
	1258,19 netto
Halftijdse onderbreking	
Werknemer <50 - geen alleenstaande ouder	425,79 euro bruto
	352,77 euro netto
Werknemer <50 of >50 – alleenstaande ouder	700,00 euro bruto
	579,95 euro netto
Werknemer > 50	574,02 euro bruto
	475,58 euro netto
Onderbreking 1/5	
Werknemer <50- geen alleenstaande ouder	144,45 euro bruto
	119,68 euro netto
Werknemer < 50- alleenstaande ouder	194,25 euro bruto
	160,94 euro netto
Werknemer > 50	216,67 euro bruto
	179,52 euro netto
Werknemer >50 alleenstaand	280,00 euro bruto
	231,98 euro netto

Bron: RVA

Opname ouderschapsverlof

Ouderschapsverlof kent over de jaren heen een stijgende populariteit, zowel bij mannen als bij vrouwen. Dit toont dat het voor vele gezinnen een belangrijk hulpmiddel is om werk en gezin op een kwaliteitsvolle manier te combineren. Het zorgt ervoor dat vrouwen en mannen extra tijd krijgen om hun ouderlijke rol op te nemen, zonder dat de band met de arbeidsmarkt volledig verbroken wordt.

Het steeg van 23 819 in 2004 tot gemiddeld 68 688 fysieke eenheden¹⁶⁷ per jaar in 2019. In het jaar 2020 nam dit toe tot 90 339. Dit is een enorme stijging die vanzelfsprekend te wijten is aan het eenmalig in het leven geroepen 'corona-ouderschapsverlof'.^{168 169}

Het aantal vaders dat gebruik maakt van ouderschapsverlof, is over de aangegeven periode verachtvoudigd. Het aantal vrouwelijke fysieke eenheden is meer dan verdriedubbeld. De ongelijkheid in opname tussen vrouwen en mannen is dalende, maar de laatste jaar veel minder snel.

Tabel 19. Evolutie van het gemiddeld aantal fysieke eenheden¹⁷⁰ per jaar in België van ouderschapsverlof naar geslacht.

Jaartal	Mannen	Vrouwen	Totaal	% Mannen	% Vrouwen
2004	3 595	20 224	23 819	15%	85%
2008	8 102	29 424	37 526	22%	78%
2012	14 553	37 277	51 830	29%	71%
2015	18 731	44 567	63 298	30%	70%
2017	19 555	44 184	63 739	31%	69%
2018	20 295	44 923	65 218	31%	69%
2019	22 211	46 477	68 688	32%	68%
2020	29 954	60 385	90 339	33%	67%

Bron: RVA

Het succes van de formule van verminderde prestaties met 1/5

Zowel bij de mannen als bij de vrouwen is de vermindering met 1/5 veruit de meest populaire vorm van ouderschapsverlof. 62% van het totale aantal gebruikers van ouderschapsverlof in 2020 kiest deze formule. Door één dag per week op te nemen, kunnen ouders meer tijd vrij maken voor de kinderen en betalen ze één dag minder opvang zonder dat het inkomensverlies te groot is. Het was ook, tot de invoering van vermindering met 1/10^{de}, de meest evenwichtige genderbalans. In 2020 koos 38 % mannen en 62% vrouwen voor het 1/5^{de} systeem. Halftijds en voltijds ouderschapsverlof blijft nog vooral een vrouwenzaak. In 2020 werd 81 % van het halftijdse en 79 % van het voltijdse verlof opgenomen door vrouwen. Het aandeel mannelijke fysieke eenheden dat gebruik heeft gemaakt van voltijds ouderschapsverlof is gestegen van 9% in 2008 naar 13% in 2012, en vervolgens naar 22% in 2019 en 20% in 2020.

167. Fysieke eenheden per maand= aantal uitgevoerde betalingen tijdens die maand, indieningsmaand genoemd. Gemiddeld aantal fysieke eenheden per jaar= som fysieke eenheden per maand/12 | 168. In 2020 riep de overheid het corona ouderschapsverlof in het leven om ouders te helpen met de combinatie werk en opvang van hun kinderen, tussen 1 mei en 30 september 2020. Het was een extra verlof dat bovenop het gewone ouderschapsverlof kwam. | 169. RVA (2020) Corona-ouderschapsverlof | 170. RVA

De nieuwe formule van verminderde prestaties met 1/10

De vermindering met 1/10^{de} trad vanaf 2019 in werking en overtrof de vermindering met 1/5^{de} als de meest gebalanceerde genderbalans.

In 2019 maakte de vermindering met 1/10 bijna 2% uit van het totaal aantal gebruikers, waarvan 41,6% van de gebruikers mannen en 58,4% vrouwen. In 2020 steeg het totaal aantal fysieke eenheden naar 8,7 procent, waarvan 44,9% mannen en 55,1 % vrouwen. Het blijft wel de minst opgenomen formule en komt nog lang niet in de buurt bij het succes van de 1/5^{de} vermindering.

Tabel 20. Opname ouderschapsverlof naar geslacht en regime

2020	Mannen		Vrouwen		Totaal	% van tot ouderschapsverlof
Voltijds	2142	20,7%	8181	79,3%	10 323	11,4%
Halftijds	3193	19,4%	13262	80,6%	16455	18,2%
4/5de	21099	37,9%	34630	62,1%	55729	61,7%
9/10^{de}	3520	44,9%	4313	55,1%	7833	8,67%
Tot ouderschapsverlof	29954	33,2%	60385	66,8%	90 339	100%

Bron: RVA

Femina Wereldvrouwen bespreking

- Betaald ouderschapsverlof heeft een positieve invloed op de tewerkstellingsgraad. Het laat ouders toe om extra tijd vrij te maken voor kindzorg, zonder de band met de arbeidsmarkt te verbreken.
- De uitkering is te laag en biedt daardoor geen keuzevrijheid. Dit zorgt er niet alleen voor dat alleenstaande ouders of gezinnen met een laag inkomen er niet van kunnen genieten, maar ook dat binnen een gezin de partner met het laagste inkomen eerder gepusht wordt om het verlof te nemen om zo weinig mogelijk inkomensverlies te lijden. In de praktijk is dit nog steeds de vrouw.¹⁷¹
- De stereotiepe beeldvorming en de loonkloof zorgen ervoor dat, hoewel dit verlof een individueel en niet overdraagbaar recht is, veel meer vrouwen dan mannen dit verlof opnemen.
- De leeftijdsgrens voor het kind (tot 12 jaar) sluit niet aan bij de Unicef-minimumnorm die stelt dat bij de geboorte een ouder het recht moet hebben om ten minste één jaar ouderschapsverlof te nemen. Het verlof geeft te veel marge om het ouderschapsverlof uit te stellen tot na het eerste levensjaar.
- De duur van het ouderschapsverlof sluit evenmin aan bij de Unicef-minimumnorm. Zelfs als beide ouders het verlof opnemen en met het moederschapsverlof erbij geteld, kom je nog maar aan elf maanden thuis bij je kind.
- Positief inzake het bereiken van gendergelijkheid is dat het ouderschapsverlof een individueel recht is. Dit is volgens ons een betere optie dan het introduceren van vaderquota.

171. Het Centrum voor Sociaal Beleid Herman Deleeck (2014).

Femina Wereldvrouwen voorstel

- **Bij default vijf maanden ouderschapsverlof voor elke ouder, betaald door de overheid aan dezelfde vergoeding als in ons voorstel voor het moederschaps- en geboorteverlof**¹⁷²
 - Dit voorstel leidt hopelijk tot een nieuwe maatschappelijke opvatting: namelijk dat kinderopvang een gedeelde ouderlijke verantwoordelijkheid is. Door aan elke ouder 5 maanden verlof aan te bieden, geef je als maatschappij het signaal dat dit is wat ouders, kinderen en de samenleving nodig hebben, en dat de overheid ouderschap ernstig neemt.
 - De anciënniteitvoorwaarden en het statuut van een ouder mogen niet bepalend zijn voor het recht op ouderschapsverlof
- Moeders krijgen als standaardoptie vijf maanden ouderschapsverlof, aansluitend op hun geboorteverlof. Zo zijn ze acht maanden bij hun baby, wat het voor moeders die voor borstvoeding kiezen ook makkelijker maakt.
- Vaders en meedouders krijgen als standaardoptie hun ouderschapsverlof aansluitend te nemen op dat van de moeder, dus als de baby ongeveer 8 maanden oud is. Deze regeling geeft hen de gelegenheid om net dezelfde ervaarigheden op te bouwen als moeders en helpt moeders om de zorg voor de kinderen te leren delen met hun partner.
- Hoe gaat dit in zijn werk? Zodra een vrouw haar werkgever op de hoogte brengt van haar zwangerschap en de uitgerekenende geboortedatum, vult ze een formulier in waarop ook gegevens van de (toekomstige) vader/meedouder worden opgenomen. Beide toekomstige ouders krijgen dan toegang tot een online ouderschapsverlofplatform waarop hun gegevens zijn geregistreerd en hen de standaardoptie werd toegewezen. Ze krijgen de mogelijkheid om de standaardoptie te veranderen, met als beperking dat ze niet meer dan vier weken gezamenlijk ouderschapsverlof mogen nemen. Immers, wanneer beide ouders te lang gezamenlijk verlof nemen, blijven de traditionele genderpatronen gelden. Ouders kunnen het verlof ook halftijds opnemen na het moederschapsverlof.

Uiteraard is dit ouderschapsverlof niet combineerbaar met kinderopvang. Maar doordat het los staat van het moederschaps-/vaderschaps-/meedouderverlof hebben beide ouders wel de keuze om na drie maanden voor kinderopvang te kiezen.

Voor alleenstaande ouders zijn er twee opties mogelijk:

- 1) Ze krijgen dezelfde hoeveelheid verlof als ouders in een partnerrelatie. Zo is er een gelijke behandeling van ouders. Alleenstaande ouders zijn dan even lang weg van het werk, wat arbeidsmarktdiscriminatie tegengaat. Vanuit kindperspectief is dit wel nadelig. Voor die kinderen is dan de Unicef-minimumnorm niet meer gegarandeerd.
- 2) Ze krijgen wat ouders in een partnerrelatie samen hebben. Ouders worden in deze optie ongelijk behandeld. Alleenstaande ouders zijn bovendien veel langer vol- of deeltijds weg van het werk, wat nadeliger is. Vanuit kindperspectief is deze optie beter. Indien er voor deze optie wordt gekozen, dan moet er overigens ook meer moederschaps-/vaderschaps-/meedouderverlof gegeven worden aan alleenstaande ouders.

172. Dit is ook het voorstel van Ingrid Robeyns en Anca Gheaus.

7.1.4 Het tijdskrediet

Het tijdskrediet is een stelsel dat deels kan aangewend worden om de zorg voor kinderen op een kwaliteitsvolle manier te combineren met het werk, naast het moederschapsverlof/ geboorteverlof en thematisch ouderschapsverlof.

Het tijdskrediet staat daarnaast ook toe om als mantelzorger zorg op te nemen voor een naaste zorgbehoevende.

Het recht op tijdskrediet staat los van de vorige verloven en kent aparte regels qua toelating, duur, uitkeringen, ...

De huidige regeling

De afgelopen jaren werd het stelsel van het tijdskrediet grondig hervormd. De voorwaarden tot opname van tijdskrediet werden beperkt en verstrengd.

Afschaffing tijdskrediet zonder motief

Het ongemotiveerd tijdskrediet werd in verschillende stappen afgebouwd en afgeschaft.¹⁷³ Het werd geframed als een tijdskrediet voor wereldreizen, terwijl het in realiteit een zorgverlof was dat grotendeels halftijds of in 1/5^{de} formule werd opgenomen. Op wereldreis gaan doe je niet met zo'n formule. Bovendien werd het vooral opgenomen door vrouwen om zorg op te nemen, schoolvakanties te overbruggen of om even gas terug te nemen in de dagdagelijkse ratrace.

Tijdskrediet met motief zorg werd verlengd.

Werknemers hebben wel nog recht om gedurende hun loopbaan tijdskrediet op te nemen voor specifieke redenen. Het gaat daarbij om tijdskrediet met zorgmotieven en tijdskrediet met motief opleiding. Het tijdskrediet met motief zorg werd in 2017 verlengd van 36 maanden naar 51 maanden. Terzelfdertijd werd ook de uitkering voor de werknemers met meer dan vijf jaar anciënniteit bij de werkgever verlaagd in het geval van een vol- of halftijds tijdskrediet.¹⁷⁴

Het tijdskrediet met motief zorg geeft de werknemers recht op een voltijds, halftijds of 1/5de tijdskrediet tot **maximum 51 maanden** omwille van de **volgende motieven**:

- om voor hun kind te zorgen tot de leeftijd van 8 jaar;
- voor het verlenen van palliatieve verzorging;
- voor het verlenen van bijstand of verzorging aan een zwaar ziek gezins- of familielid;
- om zorg te dragen voor hun kind met een handicap tot de leeftijd van 21 jaar;
- voor het verlenen van bijstand of verzorging aan hun minderjarig zwaar ziek kind of aan een minderjarig zwaar ziek kind dat gezinslid is.

173. Een eerste stap was de afschaffing van de uitkering in 2015 en uiteindelijk werd vanaf april 2017 het recht op tijdskrediet zonder motief afgeschaft. Dit tijdskrediet bood de werknemer de mogelijkheid om het werk 1 jaar volledig, 24 maanden halftijds of 5 jaar met 1/5 te onderbreken. Een mix maken van deze combinaties tot een voltijdse periode van één jaar was mogelijk. Om de aanvraag in te dienen, moest de werknemer vijf jaar werken en twee jaar anciënniteit hebben bij zijn/haar werkgever. In het tijdskrediet zonder motief houdt de overheid met hoogstens één kalenderjaar tijdskrediet rekening bij de berekening van het pensioen. Als de werknemer het tijdskrediet 'zonder motief' opneemt in een 1/5-formule worden de niet gewerkte dagen mee verrekend in het pensioen. |

174. Bijvoorbeeld:

	Regeling voor hervorming	Regeling na hervorming
Werknemer met > 5 jaar anciënniteit bij werkgever	667,28 bruto 599,69 netto	583,87 bruto 524,73 netto (- 12%)

Daarnaast wordt er ook nog voorzien in een recht op een voltijds, halftijds of 1/5^{de} tijdskrediet **tot maximaal 36 maanden** voor het volgen van een **opleiding**.

Om een tijdskrediet op te nemen, moet je twee jaar in dienst zijn bij je werkgever. Tijdskrediet is ook alleen maar een recht in ondernemingen met meer dan tien werknemers. Bovendien is voor de voltijdse of halftijdse formule een cao nodig.

De verschillende motieven zijn niet cumuleerbaar, wat betekent dat je over de hele loopbaan recht hebt op 51 maanden en dus niet per motief. Bovendien maakt het niet uit in welk regime je het tijdskrediet opneemt. De maximumperiode is dus 51 maanden, voltijds, halftijds of 1/5^{de} formule.

Evaluatie aanpassingen

Het beleid rond tijdskrediet wordt vooral gevoerd vanuit een besparingslogica. Als we alle wijzigingen in rekening brengen, dan zien we dat werknemers voor de hervorming van ongemotiveerd en gemotiveerd tijdskrediet meestal de mogelijkheid hadden om voor een langere periode de arbeidsuren te minderen.¹⁷⁵ Bovendien zijn de toelatingsvoorwaarden in bepaalde gevallen verstrengd. Voor het ongemotiveerd tijdskrediet was er geen cao nodig om het halftijds of voltijds op te nemen.

Door de uitkeringen voor werknemers met meer dan vijf jaar anciënniteit te verlagen in het geval van een vol- of halftijds tijdskrediet, duwt het beleid mensen richting de vermindering met 1/5^{de} formule. Ze stelt het als het ware als default voor. Dit is voor het beleid uiteraard ook een besparing, wetende dat je recht hebt op 51 maanden, ongeacht het regime. Wanneer iemand 51 maanden tijdskrediet opneemt met vermindering 1/5^{de} dient het beleid minder uitkeringen te betalen dan wanneer iemand die 51 maanden halftijds of voltijds opneemt.

Uitkeringen tijdskrediet

In het algemeen stelsel varieert de uitkering naargelang de gekozen formule, de leeftijd, de anciënniteit en de gezinssamenstelling. Hieronder sommen we de vergoedingen in de privésector op.

175. Maximum cumul oude systeem (ongemotiveerd en gemotiveerd): - In 1/5e (populairste systeem): 60 maanden plus 36 of 48 maanden (afhankelijk van motief) = 96 of 108 maanden - In 1/2e systeem: 24 maanden plus 36 of 48 maanden (afhankelijk van motief) = 60 of 72 maanden - In voltijdse opname: 12 maanden plus 36 of 48 maanden (afhankelijk van motief) = 48 of 60 maanden Maximum nieuwe systeem: In 1/5e (is enige systeem dat voor iedereen een recht is): 51 maanden - In halftijds: 51 maanden - In voltijds: 51 maanden

Tabel 21. Uitkeringen tijdskrediet

PRIVE SECTOR	
Voltijdse onderbreking	
Werknemer < 5j anciënniteit	520,65 euro bruto
	467,91 euro netto
Werknemer > 5j anciënniteit	607,43 euro bruto
	545,90 euro netto
Halftijdse onderbreking	
Werknemer <50 <5j ancien- samenwonend	260,32 euro bruto
	182,23 euro netto
Werknemer <50 <5j ancien- alleenwonend	260,32 euro bruto
	215,68 euro netto
Werknemer <50 > 5j ancien- samenwonend	303,71 euro bruto
	212,60 euro netto
Werknemer <50 > 5j ancien- samenwonend	303,71 euro bruto
	251,63 euro netto
Werknemer > 50- < 5j ancien samenwonend	260,32 euro bruto
	169,21 euro netto
Werknemer > 50-<5j ancien alleenwonend	260,32 euro bruto
	215,68 euro netto
Werknemer > 50- > 5j ancien samenwonend	303,71 euro bruto
	197,42 euro netto
Werknemer > 50- > 5j ancien alleenwonend	303,71 euro bruto
	251,63 euro netto
1/5de Onderbreking	
Samenwonend	171,43 euro bruto
	111,43 euro netto
Helemaal alleenwonend	221,23 euro bruto
	143,80 euro netto
Alleenwonend kinderen	221,23 euro bruto
	183,29 euro netto

Bron: RVA- geïndexeerd 1 maart 2020

Opname tijdskrediet in België en de genderdimensie

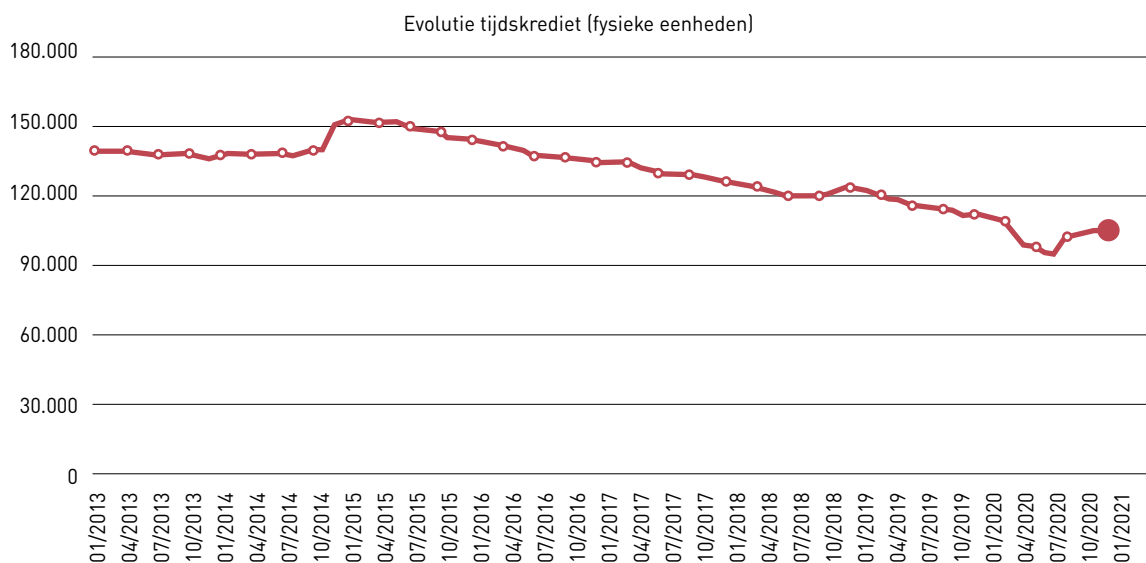
Na de hervorming van het tijdskrediet zien we voor het eerst in jaren een daling van het aantal gebruikers. Tussen 2015 en 2020 daalde het met 14,9%.¹⁷⁶ De verhouding m/v bleef min of meer constant, rond 40% mannelijke ten opzichte van 60% vrouwelijke 'fysieke eenheden'¹⁷⁷

De 1/5^{de} formule is met 75% de meest populaire formule in 2020. 4% van de gebruikers kiest voor voltijds tijdskrediet en 21% voor halftijds tijdskrediet. Dit volgt dezelfde trend als de voorgaande jaren.

176. RVA (2020). Jaarverslag p.118 | 177. Statistieken RVA

Tijdscrediet voor **zorgredenen** maakte in 2020 34% uit van het totaal, een stijging met 11% ten opzichte van 2017. In 2008 ging het zelfs maar om 3,6% van het totaal aantal opnames van tijdscrediet. Bij tijdscrediet voor zorg gaat het in 2020 in 82% van de gevallen om vrouwen en 18% van de gevallen om mannen. Deze verhouding bleef de afgelopen 5 jaar min of meer stabiel, met een lichte toename in mannen die tijdscrediet om zorgredenen opnemen.

Grafiek 9. Evolutie jaargemiddelde fysieke eenheden tijdscrediet



Bron: Rva

Tabel 22. Evolutie tijdscrediet jaargemiddelde fysieke eenheden naar geslacht

	Mannen		Vrouwen		Totaal	
2016	52.707	38,01%	85.944	61,99%	138.650	100%
2017	50.246	38,40%	80.586	61,60%	130.832	100%
2018	46.795	38,35%	75.233	61,65%	122.028	100%
2019	46.764	39,88%	70.507	60,12%	117.271	100%
2020	43.443	41,98%	60.040	58,02%	103.483	100%

Bron: cijfers RVA

Tabel 23. Evolutie tijdscrediet jaargemiddelde zorgredenen fysieke eenheden naar geslacht

	Mannen		Vrouwen		Aandeel op totaal tijdscrediet	
2016	3.676	13,26%	24.053	86,74%	27.729	20%
2017	4.354	14,55%	25.564	85,45%	29.918	22,87%
2018	5.501	15,59%	29.789	84,41%	35.290	28,92%
2019	6.334	16,75%	31.485	83,25%	37.819	33,24%
2020	6.464	18,29%	28.881	81,71%	35.345	34,15%

Bron: cijfers RVA

Femba Wereldvrouwen bespreking

- Voor veel mensen is het financieel onmogelijk om gebruik te maken van tijdskrediet.
- Tijdskrediet met motief zorg is een sterk vrouwelijk verlot.
- De mogelijkheid om 51 maanden voltijds tijdskrediet op te nemen zorgt mogelijk voor een erg lange onderbreking (van moeders) op de arbeidsmarkt en is dus niet transitiebestendig.
- Tijdskrediet biedt voor Femba Wereldvrouwen een onvoldoende structureel antwoord op de noden van kinderen. Het werkt de genderkloof niet weg. En het is een combinatiestrategie die vooral de sociaaleconomisch hoger gerangschikte ouders – en daarbinnen voornamelijk moeders, want het is een vrouwelijke strategie – ten goede komt.¹⁷⁸ Kortgeschoolde moeders zijn minder actief op de arbeidsmarkt en vaker werkloos zodat ze verhoudingsgewijs ook minder tijdskrediet opnemen dan hooggeschoolde moeders. Daarnaast nemen laaggeschoolde werkende moeders ook minder tijdskrediet op dan hun hoger geschoolde collega's.

Femba Wereldvrouwen voorstel

- Femba Wereldvrouwen trekt vanuit dit perspectief de kaart van 'het nieuwe voltijds'. Samen met de hervormde kindverloven en een uitstekende externe kinderopvang verlicht dit de nood aan tijdskrediet om te zorgen voor kinderen.
- Het tijdskrediet zonder motief moet terug in het leven geroepen worden, zodat het onder meer gebruikt worden voor een opleiding, persoonlijke ontwikkeling, vrijwilligerswerk of – om de keuzevrijheid van ouders te respecteren – nog altijd als alternatief voor externe kinderopvang.
- Daarnaast meent Femba Wereldvrouwen dat de reden 'zorgen voor een kind tot 8 jaar' uit het aanvullend tijdskrediet met motief moet verdwijnen.

7.2 Verloven voor mantelzorgers

We bepleitten al de kortere werkweek als een belangrijke strategie voor een kwaliteitsvolle combinatie van informele zorg met betaald werk.

We bespraken in een vorige hoofdstuk ook reeds de profielen van de mantelzorgers, en de mate waarin mantelzorgers gebruik maken van de thematische verloven en tijdskrediet.

Net zoals bij de verloven om job met zorg voor kinderen te combineren vertrekken we in onze voorstellen vanuit het design. (duur, toegangsvoorwaarden, vergoedingssystemen en statuten van de gerechtigden)

7.2.1 Algemene criteria

De **duur** is een eerste onmisbaar criterium. Zo neemt mantelzorg vaak jaren in beslag. Voor een partner gemiddeld 10,1 jaar, een kind gemiddeld 24,9 jaar, en een ouder gemiddeld 7,3 jaar. De bestaande verlostelsels, hieronder in detail besproken, schieten te kort. Het nieuwe mantelzorgverlof biedt slechts zeer tijdelijk lucht, en ook met de aanvullende tijdskrediet en thematische verloven zijn mantelzorgers niet geholpen op de lange termijn.¹⁷⁹ De overheid moet alle bestaande stelsels **stroomlijnen** tot een goed uitgebouwd mantelzorgverlof.

178. Cantillon B., Ghysels, J. Spiessens, K. ; Vercammen, K.(2010) | 179. Departement Welzijn, Volksgezondheid en Gezin (juni 2016) p.75

In hun combinatie hebben werkende mantelzorgers behoefte aan structurele oplossingen zoals **flexibiliteit van werktijden en werkplek**. Voor sectoren en functies waar thuiswerken niet of minder mogelijk is, kan zelfroosteren helpen: samen met de collega's een werkrooster in elkaar zetten dat is afgestemd op de verschillende behoeftes in het team.

Dit is nodig omdat mantelzorgers moeten kunnen **blijven werken**. Betaald werken naast mantelzorgarbeid verlenen is een belangrijke overlevingsstrategie. Kunnen blijven werken gaat overbelasting tegen omdat werken buiten de deur sociaal isolement voorkomt, en het heeft een therapeutisch effect (ontlading). Daarom moeten werkgevers mee bouwen aan een bedrijfscultuur, waarin mantelzorg voor zowel mannen als vrouwen genormaliseerd wordt. De norm van het **nieuwe voltijds** biedt alvast betere mogelijkheden om te mantelzorgen. Daarnaast begint voor werkende mantelzorgers ook alles bij de erkenning van en het begrip voor mantelzorg op de werkvloer. Zonder dat vertrouwen krijgen werkende mantelzorgers het gevoel dat ze hun loyaliteit moeten bewijzen en moeten tonen dat ze er de kantjes niet aflopen. Zonder vertrouwen dreigt overbelasting en uitval.¹⁸⁰

Voor mantelzorgers die hun beroepsactiviteit **terugschroeven of stopzetten**, bepleit Femma Wereldvrouwen **het behoud van al hun rechten voor de sociale zekerheid**. Dit wil zeggen dat periodes van (verminderde) werkonderbreking meetellen als werkende jaren voor de berekening van het pensioen. Wie ontslag heeft moeten nemen of deeltijds gaat werken, behoudt alle rechten bij de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA).

Een krachtig mantelzorgbeleid vereist ook het **optrekken van de uitkeringen** voor werkloosheid, ziekte en invaliditeit, en pensioen tot boven de Europese armoedegrens (60% van het mediaan inkomen van de bevolking).

Hieronder bespreken we de verschillende verloven waar mantelzorgers beroep op kunnen doen in detail.

7.2.2 Mantelzorgverlof

Huidige regeling privésector

Sinds 1 september 2020 heeft een werknemer die erkend mantelzorger is, recht op een mantelzorgverlof met RVA uitkeringen. Dit is een nieuwe vorm van thematisch verlof.

Het is een verlof waarmee een werknemer de prestaties volledig of gedeeltelijk kan onderbreken om hulp of bijstand te geven aan een persoon die wegens zijn hoge leeftijd, gezondheidstoestand of zijn handicap kwetsbaar is en zich in een afhankelijkheidssituatie bevindt. Dit is niet noodzakelijk een familie of gezinslid.

Lengte en stelsel

Momenteel hebben enkel voltijds tewerkgestelde **erkende** mantelzorgers recht op een vermindering van hun arbeidsprestaties met 1/5e of de helft en dit gedurende twee maanden per zorgbehoevende persoon. Een KB kan dit recht nog uitbreiden naar deeltijdse werknemers en kan ook de periode verlengen tot maximum twaalf maanden per zorgbehoevende persoon. Volgens de huidige reglementering kan een werknemer maar 1 maand voltijds verlof voor mantelzorg opnemen, of 2 maanden aaneensluitend halftijds of 1/5^{de} per zorgbehoevende persoon.

180. Rinnooy K. (2009, 11 juni).

- Je kan gedurende je volledige loopbaan voor maximaal 6 hulpbehoevende personen mantelzorgverlof opnemen.
- Hiervoor moet je telkens een nieuwe erkenning als mantelzorger indienen.

Er zijn enkele vormen mogelijk¹⁸¹

Tabel 24. Duur verlof naar duur onderbreking

Duur onderbreking	Duur verlof
Volledige schorsing	1 maand mantelzorg
Halftijdse onderbreking	2 maanden
Vermindering met 1/5de	2 maanden

Voorwaarden

Om **erkend te worden als mantelzorger met sociaal voordeel**, zodat je aanspraak kan maken op mantelzorgverlof, moeten er een **paar criteria** zijn vervuld. De erkenningsaanvraag moet je indienen door middel van een verklaring op eer bij je ziekenfonds. De erkenning blijft 1 jaar geldig vanaf de ondertekening.¹⁸² Hieronder lijsten we de voorwaarden op.

Tabel 25. Voorwaarden mantelzorgers en zorgvragers

Voorwaarden mantelzorger	Voorwaarden zorgvrager
ingeschreven in het bevolkings- of vreemdelingenregister en verblijft in België	verblijft in België
doorlopend of regelmatig hulp en zorg aan de zorgvrager. En dat voor minstens 50 uur per maand of 600 uur per jaar.	verblijft niet in een residentiële setting, zoals een woonzorgcentrum of voorziening voor personen met een handicap
heeft een vertrouwensrelatie met de persoon voor wie hij/zij zorgt en geeft die zorg niet vanuit een beroep of als vrijwilliger	<p>voldoet aan een aantal medische criteria</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bij meerderjarige (ouder dan 21 jaar) zorgvragers moet je ten minste 12 punten op de graad van zelfredzaamheid voor de integratietegemoetkoming scoren. Die vaststelling kan gebeuren door de FOD Sociale Zekerheid, Medex of de adviserend arts van het ziekenfonds. • Veel zorgvragers hebben al een vaststelling van zorgbehoefte laten uitvoeren. In bepaalde gevallen hoeft je geen nieuwe vaststelling te laten uitvoeren. Bijvoorbeeld als je al een zorgbudget voor ouderen of een zorgbudget voor zwaar zorgbehoevenden ontvangt en voldoende punten op de inschaling scoorde. • Is de zorgvrager minderjarig, gelden de scores van het groeipakket (de vroegere kinderbijslag). Je moet ten minste 12 punten scoren of ten minste 6 punten in de derde pijler
houdt rekening met de noden en levenswensen van de zorgvrager.	
minstens één professionele zorgverlener die de mantelzorger bijstaat in de zorg	

Bron: Mantelzorgstatuut / Vfg

181. RVA (2021). Verlof voor mantelzorg | 182. RVA (2021). Verlof voor mantelzorg

Verder is het belangrijk te vermelden dat je **beschermd bent tegen ontslag**, vanaf de dag van het akkoord of, indien je gebruik maakt van een recht, op de dag van de schriftelijke kennisgeving aan de werkgever.

- Deze bescherming eindigt drie maanden na je onderbreking.
- Tijdens die beschermde periode mag je werkgever je arbeidsovereenkomst niet eenzijdig beëindigen, tenzij om dringende of voldoende redenen.
- Ontslaat je werkgever je toch tijdens de beschermde periode zonder dringende of voldoende redenen, "dan moet hij je - bovenop de normale opzeggings- of verbrekingsvergoeding - een forfaitaire vergoeding betalen die gelijk is aan 6 maanden loon op grond van het verminderd loon in geval van vermindering van de prestaties." ¹⁸³

Uitkering

De uitkeringen zijn forfaitair, dus niet afhankelijk van het loon. Alle thematische verloven kennen dezelfde uitkeringen. Deze voor het mantelzorgverlof zijn dus hetzelfde als voor het ouderschapsverlof

Bovenop de uitkering van de RVA kan je in aanmerking komen voor een 'aanmoedigingspremie' ¹⁸⁴. Die gaat uit van de Vlaamse overheid. Het is een extra uitkering voor werknemers uit de privésector of social profitsector die een engagement als mantelzorger opnemen. ¹⁸⁵

Opname en genderdimensie mantelzorgverlof

Het mantelzorgverlof bestaat nog niet lang, en dat zie je weerspiegeld in de cijfers. In 2020 deed welgeteld één vrouw beroep op dit verlof. In 2021 namen voorlopig 18 fysieke eenheden het mantelzorgverlof op, waarvan 89% vrouwen ¹⁸⁶. Het is dus vroeg om uitspraken te doen, maar we verwachten dat het aantal opnames en de genderverhouding in dezelfde lijn zal liggen als bij de andere verloven die mantelzorgers kunnen opnemen.

7.2.3 Tijdskrediet en andere thematische verloven

De verloven die je daarnaast kan gebruiken voor mantelzorg vallen uiteen in twee categorieën:

- tijdskrediet
- thematisch zorgverlof

Tijdskrediet

Om mantelzorg op te nemen kan je dus ook **tijdskrediet** gebruiken. De verschillende motieven, voorwaarden, duur en uitkeringen beschreven we hierboven reeds en blijven gelijk. Vooral tijdskrediet met motief 1) palliatieve zorg en 2) medische bijstand zijn geschikt voor mantelzorgers.

Zoals hierboven ook reeds vermeld, kan je de motieven niet cumuleren. Het tijdskrediet is wel cumuleerbaar met de drie thematische verloven: ouderschapsverlof, verlof voor bijstand aan een zwaar ziek gezins- of familielid en palliatief verlof. Vaak wordt eerst thematisch verlof opgenomen, en dan tijdskrediet.

183. ABVV. (2020) Mantelzorgverlof | 184. Vlaanderen. Aanmoedigingspremie | 185. Steunpunt Mantelzorg. Heb ik recht op verlof als mantelzorger? | 186. (In april 2021)

Opname en genderdimensie in tijdscrediet met motief palliatieve zorg en medische bijstand

In 2020 waren er slechts 4 fysieke eenheden die tijdscrediet met **motief palliatieve zorg** opnamen. Op een totaal van 103 483 is dit percentageel verwaarloosbaar. Het tijdscrediet met **motief medische bijstand** maakt 3% uit van opnames van tijdscrediet. In 63% van de gevallen wordt dit opgenomen door vrouwen.

Thematische verlopen

Verlof voor medische bijstand voor 'zwaar zieke' gezins- of familieleden (met uitkering)

- Kan je 12 maanden voltijds opnemen of 24 maanden in een halftijdse of 1/5e – formule, en dit per zwaar zieke patiënt¹⁸⁷.
- De 1/5de - formule is alleen voorbehouden voor voltijds werkenden en voor de halftijdse formule moet je minstens driekwart van een voltijdse baan werken.
- Ben je een alleenstaande ouder dan kan je het verlof 24 maanden voltijds opnemen.
- De 'zwaar zieke' moeten personen zijn die op hetzelfde adres wonen of bloedverwanten tot de 2de graad.
- De behandelde arts bezorgt een attest en oordeelt over de 'zwaarte van de ziekte'
- Sinds 2017 kan¹⁸⁸ dit verlof enkel worden opgenomen als het noodzakelijk is bij het herstel, bovenop eventuele professionele bijstand.

Opname en genderdimensie thematisch verlof medische bijstand

Tussen 2013 en 2020 steeg de opname van 13 470 naar 19 097 fysieke eenheden, een toename met ongeveer 29% . In 2020 was de verhouding 68% vrouwen en 32% mannen. Deze verhouding blijft al sinds 2013 rond dezelfde cijfers schommelen. De vermindering met 1/5^{de} maakte in 2020 51% uit van de gevallen, en was de populairste formule, gevolgd door halftijdse onderbreking. 45 tot 54 jarigen nemen dit verlof het vaakst op (in 44% van de gevallen), gevolgd door 55 tot 59 jarigen (in 30 procent van de gevallen).¹⁸⁹

Palliatief verlof (met uitkering)

- Kan je opnemen voor één maand, en dit per patiënt.
- Dit verlof kan je twee keer met een maand verlengen.
- Het maakt voor de duur van het verlof niets uit of je het verlof nu voltijds, halftijds of in een 1/5de - formule neemt.
- Er zijn geen anciënniteitsvoorwaarden aan verbonden.
- Je hebt geen voorafgaande toestemming van je werkgever nodig.
- De persoon die hulp nodig heeft hoeft geen direct familielid te zijn.
- Je hebt een attest of getuigschrift van de arts nodig.^{190 191}

Opname en genderdimensie in thematisch palliatief verlof

De opname van het palliatief verlof is over de jaren licht toegenomen, van 269 fysieke eenheden naar 306 in 2020, een stijging met ongeveer 11 procent. In 2020 waren dit 72% vrouwen en 28% mannen. De verhouding tussen mannen en vrouwen bleef constant over de jaren heen.

187. De patiënt is familie tot de tweede graad of aanverwant in de eerste graad. | 188. RVA (2019). Verlof medische bijstand | 189. RVA. Interactieve statistieken | 190. ACV. Palliatief verlof | 191. RVA (2019). Palliatief verlof

Palliatief verlot werd in 2020 in 68% van de gevallen volledig opgenomen, en is dan ook de populairste formule, gevolgd door halftijdse onderbreking.¹⁹² Het palliatief verlot wordt het meeste opgenomen in de periode tussen 45 en 54 jaar, daarna tussen 35 en 44 jaar.

Ouderschapsverlot bespreken we in het vorige hoofdstuk al. Het is geen specifiek mantelzorgverlot maar kan hier uiteraard wel voor gebruikt worden

De uitkeringen voor alle thematische verloten zijn hetzelfde, je krijgt een forfaitaire uitkering van de RVA.

Femina Wereldvrouwen bespreking ¹⁹³

- Femina Wereldvrouwen beschouwt het mantelzorgverlot als een eerste stap naar **erkenning** voor mantelzorgers omdat het een apart thematisch verlot krijgt. **Maar** het is **verre van toereikend**. Het is hoogstens een klein extraatje onder de vorm van 'een maand ademruimte' maar het biedt geen structurele oplossing voor mantelzorgers.
- Voor mantelzorgers blijft het nog steeds aangewezen om (aanvullend) beroep te doen op andere thematische verloten en tijdskrediet.
- Er is rekening gehouden met het feit dat een 'naaste' niet enkel familie inhoudt, maar ook goede vrienden of bureu.
- Vanuit zorgperspectief bekeken, zijn de verloten die je kan opnemen voor mantelzorg niet genereus: noch in tijd, noch in uitkering. Dit zorgt ervoor dat mantelzorgers van mensen die langdurige zorg nodig hebben, op een bepaald moment voor de keuze staan om hun arbeidscontract te wijzigen of zelfs op te zeggen wanneer de zorgverlofformules zijn opgebruikt.
- De verloten zijn **absoluut niet gendergelijk** in opname. Veel meer vrouwen dan mannen nemen zorg op. Dit heeft te maken met de stereotiepe opvatting dat zorg meer iets voor vrouwen is maar ook met het 'design' van de verloten: de lage vergoeding die zorgt ervoor dat diegene die het minst verdient, de zorg opneemt. En dat is vaak nog de vrouw.
- Vanuit arbeidsmarktperspectief bekeken, zijn de verloten evenmin interessant. Hoe langer afwezig van de arbeidsmarkt, hoe moeilijker het is om ernaar terug te keren. Deze verloten kunnen zorgen voor een wel erg lange afwezigheid van de arbeidsmarkt en zijn dus niet transitiebestendig.
- De duur van het verlot voor medische bijstand is veel genereuzer, maar ook de uitkering is hier hetzelfde, en dus ontoereikend.
- De **criteria** waaraan je moet voldoen als erkende mantelzorger maken het moeilijk om dit verlot op te nemen.
 - De voorwaarden waaraan de zorgbehoevende moet voldoen zijn té gekwantificeerd. Fysieke zelfredzaamheid is het uitgangspunt. Vb verslaving of psychische aandoeningen worden niet ingeschaald.
 - Door de complexiteit van inschaling en het statuut van mantelverzorger lijkt mantelzorgverlot momenteel minder aantrekkelijk dan verlot voor medische bijstand. Zo raadt het Steunpunt mantelzorgverlot in principe nog steeds het verlot voor medische bijstand aan.
 - Het is vrij onwaarschijnlijk dat je voor zes verschillende personen de zorg moet opnemen. Liever zien we meer beschikbare tijd om te zorgen, maar dan voor minder mensen.



Femna Wereldvrouwen voorstel

- Een mantelzorgverlof voor naasten als **individueel niet overdraagbaar recht** voor 2 jaar aan dezelfde vergoeding als het ouderschapsverlof (**82% van het brutoloon** met een ondergrens en een plafond) en flexibel op te nemen (in maanden, weken, dagen of zelfs uren).
- We pleiten voor hogere uitkering wanneer de partner van de mantelzorgder hulpbehoevend is. Voorlopig is de verhoogde uitkering enkel gericht op alleenstaanden (met kinderen). Het houdt geen rekening met andere situaties.

8. Maak van kinderopvang een kwaliteitsvolle basisvoorziening

Dankzij kinderopvang kunnen ouders werken en voor een inkomen zorgen. **Maar kinderopvang is in de eerste plaats belangrijk voor de kinderen zelf.**¹⁹⁴¹⁹⁵¹⁹⁶ Goede kinderopvang is complementair aan de opvoeding door de ouders en biedt kinderen niet alleen verzorging en geborgenheid. Ze stimuleert kinderen in hun ontwikkeling. Kinderen ontmoeten er andere kinderen en leren van jongs af aan respectvol met elkaar om te gaan. Net omdat goede kinderopvang zo waardevol is voor kinderen, zou ze ook toegankelijk moeten zijn voor alle kinderen. **Dit betekent dat alle gezinnen die er nood aan hebben er uit vrije wil een beroep op moeten kunnen doen. Vanuit kinderrechtenperspectief heeft elk kind recht op een kwaliteitsvolle opvang. Het is een recht van alle kinderen, ongeacht of de ouders werken of niet.**

Van dit ideaal staan we nog veraf, zowel in de voor- als in de buitenschoolse opvang. Vaak wordt er bij kinderopvang voorrang gegeven aan werkende ouders, wat in tegenspraak is met het kinderrechtenperspectief. Om dit recht kracht bij te zetten in de praktijk, is het belangrijk dat het aanbod voor alle kinderen toegankelijk is, zowel financieel als fysiek en met bijzondere aandacht voor maatschappelijk kwetsbare kinderen en kinderen met specifieke ondersteuningsbehoeften.

‘Het is vooral wanneer opvang in de eerste plaats als gezinsondersteunende dienstverlening wordt gezien (los van arbeid) dat het haar educatieve en sociale functie pas echt volledig kan opnemen. Vandaag wordt de behoefte aan opvang vooral gecreëerd door de economische situatie van het gezin waardoor opvang en vrijetijdsactiviteiten een louter instrumentele functie dreigen te krijgen. Opvang en vrije tijd die louter ten dienste staan van arbeid of economie verliezen aan emancipatorische waarde.’¹⁹⁷

De dominantie van arbeid neemt toe. We moeten langer en meer werken en arbeid wordt ook flexibeler. Dit werkt door in de opvang en vrije tijd van kinderen. Want ook de opvang moet dan flexibeler en langer. ‘De vraag is of opvang hier blijvend moet op inspelen met als gevolg dat kinderen steeds langer in de opvang moeten blijven, ook al is die kwalitatief’, poneren onderzoekers¹⁹⁸.

194. Vandenbroeck, M. (2013). | 195. Nicaise. I (2017). | 196. EOS Wetenschap (2017). | 197. ISOS-kenniscentrum Plantijn Hogeschool (2016-2017). | 198. Zie voetnoot 25

Wat willen de ouders?

Doordeweeks willen de meeste ouders in de eerste plaats het liefst zelf voor hun kinderen zorgen voor en na schooltijd¹⁹⁹. Voor schooltijd lukt dit vaak, maar na de schooltijd niet: dan zijn de meeste kinderen in de naschoolse opvang.

Op woensdagnamiddag worden andere opties ook interessanter. Opvang door de ouders zelf of iemand anders binnen het gezin blijft het hoogst scoren. Maar meer dan op andere schooldagen wensen ouders op woensdagnamiddag een vrijetijdsaanbod. De realiteit oogt ook hier anders. Er worden minder kinderen thuis opgevangen dan gewenst en veel minder kinderen maken effectief gebruik van een vrije tijdsaanbod dan gewenst.

Tijdens de vakanties zijn kinderen voornamelijk thuis of bij de grootouders. In de zomervakantie winnen ook andere opties aan belang. Bij kleuters en lagere schoolkinderen zijn vakantiecampen zonder overnachting populair, bij tieners vakantiecampen met overnachting. Veel ouders wensen voor de vakanties een combinatie van verschillende vormen van opvang en vrijetijdsinitiatieven.

Wat willen de kinderen?

'We kunnen er niet aan voorbijgaan dat een meerderheid van de kinderen ons vertelden dat ze liever elders (bijvoorbeeld bij grootouders of in een hobbyclub) zouden zijn, dan waar wij hen bevraagd hebben. Ze beseffen zeer goed dat de opvang daar is uit noodzaak. Maar tegelijkertijd zijn ze graag bereid dat te accepteren. Ze vragen wel dat er met een aantal aspecten rekening wordt gehouden, zodat de opvangtijd voor hen ook een veilige en een prettige tijd zou zijn.'²⁰⁰

'Door de week worden de kinderen het liefst thuis opgevangen omdat ze hier een groter gevoel van vrijheid ervaren.'²⁰¹

Een samenleving die evenwichtig en kwaliteitsvol combineren belangrijk vindt, laat zich in opvang en vrije tijd van kinderen niet leiden door het dictaat van betaalde arbeid maar door het kinderrechtenperspectief. Dit kinderrechtenperspectief staat evenwel niet centraal in het voorstel van decreet over de buitenschoolse opvang en de afstemming tussen buitenschoolse activiteiten²⁰² stelt de Vlaamse Jeugdraad.

De buitenschoolse opvang moet ervoor kunnen zorgen dat ouders kunnen werken. De organisatie van opvang tussen school- en werktijd is daarom een must, stellen de indieners van het voorstel van decreet dat de buitenschoolse opvang en vrije tijd van kinderen organiseert. Op kindniveau is het de ambitie om kinderen een 'uitdagende en speelse omgeving' te bieden. Het voorstel legt geen kwaliteitscriteria op en laat de marktwerking volop spelen. 'Het aanbod buitenschoolse opvang is een vorm van economische dienstverlening in de zin van het EU-werkingsverdrag, maar de Europese regels voor de interne markt en voor staatssteun zijn in de context van dit voorstel van decreet niet van toepassing omdat de toegang tot de markt niet beknot wordt door een vergunningsstelsel: het kwaliteitslabel is een vrijblijvende mogelijkheid en geen noodzaak om de activiteiten te kunnen ontplooiën. Bovendien vormt het evenmin een voorwaarde om tot subsidie toegelaten te worden. De markt wordt bijgevolg op geen enkele manier beperkt.'

199. Zie voetnoot 25 | 200. Peleman B, et al. (2014). | 201. ISOS-Kenniscentrum Plantijn Hogeschool (2016-2017). | 202. Dit voorstel werd op 1 februari 2019 door de meerderheidspartijen VLD, CD&V en N-VA ingediend in het Vlaams Parlement

Bij het voorstel van decreet kunnen we serieuze kanttekeningen plaatsen. Kinderopvangexperten wijzen erop dat van kinderopvang geen winstgevende marktactiviteit mag gemaakt worden²⁰³. Het komt onze kinderen niet ten goede en het is onaanvaardbaar dat overheidssubsidies zo rechtstreeks naar aandeelhouders vloeien. Het voorstel van decreet stelt het kindperspectief en de wensen van ouders en kinderen niet centraal. Wel het dictaat van de betaalde arbeid: ervoor zorgen dat volwassenen optimaal inzetbaar zijn voor de arbeidsmarkt. Ten slotte mist het decreet budgettaire ambities. Ook de jeugdsector²⁰⁴ en het kinderopvangcommissariaat²⁰⁵ stellen zich kritisch op. Ook zij missen de budgettaire ambities, de kwaliteitsgaranties en het centraal stellen van het kindperspectief.

203. 'De Morgen', (2016, 24 september). | 204. De Vlaamse jeugdraad. | 205. Kinderrechtencommissariaat. (2019, 25 maart).

9. Een stereotieprijvrije beeldvorming van mannen en vrouwen

De wijze waarop mannen en vrouwen hun tijd spenderen, het type job ze uitoefenen, het aantal uur ze spenderen aan betaalde of onbetaalde arbeid en de waardering die aan hun tijdsinvestering wordt gegeven, wordt mede bepaald door de culturele context waarin ze leven. Binnen de samenleving gelden namelijk strikte normen en waarden over mannelijkheid en vrouwelijkheid. Een meer evenwichtige verdeling van betaalde en onbetaalde arbeid tussen vrouwen en mannen, kan enkel door die normen en waarden verder uit te dagen.

9.1 Wat zijn stereotypen?

Een eerste stap houdt in dat we ons bewust worden van de stereotypen die we op dagelijkse basis hanteren. Stereotypen zijn zeer simpele veralgemeningen die we maken en toeschrijven aan groepen, gebaseerd op specifieke karakteristieken. Alle mensen gebruiken stereotypen bewust of onbewust omdat het ons helpt de complexe realiteit te categoriseren. We wissen de onderlinge verschillen binnen groepen uit om cognitieve energie te besparen. Gender is de meest opvallende karakteristiek en we delen vanzelf mensen op in de binaire categorie man-vrouw. Stereotypes vormen dan ook een sterke filter waarmee we objectieve informatie over mannen en vrouwen categoriseren. Informatie die overeenkomt met onze stereotiepe verwachtingen, wordt sneller opgeslagen en onthouden. Er is dus als het ware een ingebouwde drempel die vertekening veroorzaakt.²⁰⁶

9.1.1 Het pad naar discriminatie

Vaak zijn stereotypen erg normatief en gebaseerd op een gedeeld groepsgeloof.²⁰⁷ Groepen die dominant zijn en meerdere machtsposities bekleden in de samenleving hebben dan ook een grotere invloed op de vorming van ideeën over minderheidsgroepen. Dominante verhalen reproduceren machtsstructuren en privileges en houden ongelijkheid in stand. Dat is mogelijk omdat de dominante meerderheidsgroep invloedrijke posities bekleedt in maatschappelijke kennisinstututen zoals de media, het onderwijs en wetenschap. Die dominantie kan dan leiden tot onderdrukking en marginalisering van bijvoorbeeld etnisch culturele minderheden. Zij krijgen zelf geen actieve stem, waardoor het beeld over hen enkel vorm krijgt door clichés, en berust op schadelijke stereotypen.²⁰⁸

Genderstereotypen gaan vaak hand in hand met andere veralgemeningen op basis van klasse, seksuele oriëntatie, etniciteit of leeftijd. Dergelijke specifieke vooringenomenheden kunnen leiden tot systematische vooroordelen die voor reële drempels in alle maatschappelijke arena's kunnen zorgen. Zodra er effectief gehandeld wordt naar die negatieve vooroordelen, spreken we van discriminatie. Discriminatie duwt mensen in één bepaalde richting of verhindert hen toegang tot bepaalde domeinen.

206. Ellemers (2018). p. 282 | 207. McGarty, Yzerbyt & Spears (2002). p. 1-16 | 208. El-Kaddouri, W. (2020), p. 29

Kortgeschoolde vrouwen met een migratieachtergrond geven bijvoorbeeld zelf discriminatie aan als één van de belangrijkste redenen waarom ze geen werk vinden.²⁰⁹ Zo zijn zij bijvoorbeeld oververtegenwoordigd in de dienstenchequesector. Negatieve éézijdige representatie en stereotyperende beeldvorming beknop mensen in hun mogelijkheden.

9.1.2 Media en stereotypen

Stereotypes zijn aanwezig in de prille kindertijd, worden in de hand gewerkt door representaties in de media, werken door in het onderwijs en beïnvloeden uiteindelijk ook de uitkomsten op de arbeidsmarkt. De **massamedia** hebben een enorme invloed op de creatie en overdracht van stereotypen. Reclames prijzen bijvoorbeeld speelgoed dat gericht is op verzorging, schoonheid en huishoudelijke taken aan als meisjesspeelgoed en speelgoed dat focust op actie, en agressie als jongensspeelgoed. Mannen krijgen meer spreekwoord in programma's, en worden vaker naar voren geschoven als 'experten'. Vragen die aan vrouwen worden gesteld gaan veel vaker om uiterlijk of relaties, terwijl bij mannen de focus ligt op hun prestaties.²¹⁰

Fictiereeksen en films hebben een even belangrijke invloed en impact op de vorming van stereotypen. Zo duiken bepaalde 'tropes' of thematische stijlfiguren steeds terug op en houden seksistische en racistische clichés in stand. Typische voorbeelden zijn 'de witte onschuldige dame in nood', 'de brutale gevatte zwarte vrouw' 'de exotische onderdanige Aziatische vrouw' 'de venijnige of bazige vrouwelijke leidinggevende',... Ongelijkheden tussen vrouwen zie je ook sterk weerspiegeld in Hollywood films. Zo krijgen vrouwen van kleur veel vaker rollen toebedeeld die minder van belang zijn voor het verhaal, of staat hun personage ten dienste van het hoofdpersonage.²¹¹

9.1.3 Stereotypen op de arbeidsmarkt en in het huishouden

Op de **arbeidsmarkt** zien we dan weer dat stereotypen zich uiten in een sterke horizontale en verticale segregatie. Horizontale segregatie is de ongelijke verdeling van mannen en vrouwen over verschillende sectoren. Vrouwen zijn bijvoorbeeld overgerepresenteerd in de gezondheidszorg (79%) onderwijs (72%) en maatschappelijke dienstverlening (81%), en mannen in de bouwsector (90%) commerciële dienstensectoren en transport (90%).²¹² Ook zijn sectoren waar vrouwen oververtegenwoordigd zijn vaker onderbetaald en zijn de omstandigheden precairder. Verder stoten vrouwen veel vaker tegen het reeds eerder genoemde 'glazen plafond', en kunnen ze niet even ver opklimmen als mannen.²¹³ We zien dan ook dat mannen oververtegenwoordigd zijn in hogere functies, en 70% van 'leidinggevende posities door mannen worden uitgeoefend. Daartegenover maken vrouwen 60% uit van personeel in uitvoerende en elementaire beroepen, zoals schoonmakers.²¹⁴ Ook nemen vrouwen het grootste deel van de **onbetaalde zorgarbeid** voor hun rekening als gevolg van hardnekkige gendernormen. Onder andere de sociaal voorgeschreven (geïnternaliseerde) normen en de druk om een 'perfecte moeder' te zijn, liggen aan de basis van het zogenaamde 'maternal gatekeeping' fenomeen. Hiermee verwijst men naar de reflex van vrouwen om hun partner op afstand te houden in zorgtaken. Vrouwen zijn binnen een relatie degenen die door de buitenwereld beoordeeld worden op de kwaliteit van de zorg. Het is dus een manier om sociale afkeuring te vermijden.²¹⁵

209. Ella vzw. | 210. Ellemers (2018). p. 284 | 211. Bucciferro, C. (2021). | 212. Noppe, J. Vanweddingen M. Weekers K - Statistiek Vlaanderen p. 60 | 213. Rosa vzw | 214. Noppe J. et al p. 64 | 215. Meussen, L. & Van Laar C. (2018). p. 11

9.1.4 Internalisatie en socialisatie

Mensen internaliseren stereotypen, vooral personen die tot een gemarginaliseerde of minderheidsgroep behoren. Zo komt uit veel onderzoeken het principe van *stereotype threat* naar voren. Stereotypen zijn zo krachtig dat ze een daadwerkelijk effect hebben op prestaties, zelfs wanneer deze impliciet of subtiel worden getriggerd. De persoon in kwestie hoeft zelfs niet te geloven dat deze waar zijn.²¹⁶ Concrete voorbeelden zijn de resultaten van vrouwen op wiskunde- of rijexamens.^{217,218}

De socialisering en internalisering van stereotypes wordt nog steeds gezien als een bewijs van gedetermineerde biologische verschillen. Dit argument dient dan als verantwoording voor de scheve verdeling van betaalde en onbetaalde arbeid tussen mannen en vrouwen. Want vrouwen zouden van 'nature' zorgend zijn en kiezen daarom logischerwijs om minder te gaan werken.

In volgend kader ontkrachten we dit argument en leggen we uit waarom dit schadelijk en achterhaald is.

Vrouwen van Venus, mannen van Mars?

Wetenschappelijk onderzoek toont aan dat de verschillen tussen mannen en vrouwen niet zo groot zijn. Het gaat over de verschillen tussen gemiddelden. Laten we het even concreet maken met een voorbeeld:

Kijk naar de vaardigheid kaartlezen. Wetenschappelijk onderzoek kan bijvoorbeeld vinden dat de gemiddelde scores van mannen op kaartlezen iets beter zijn dan de gemiddelde scores van vrouwen. In de populaire media lees je dan vaak: mannen kunnen beter kaartlezen als vrouwen. De lezer interpreteert dit als: alle mannen kunnen beter kaartlezen dan alle vrouwen. Of mannen kunnen kaartlezen, vrouwen niet. De nuance is echter dat er mannen zijn die heel goed scoren op kaartlezen, maar dat er evengoed ook mannen zijn die heel slecht scoren op kaartlezen. Net zoals er vrouwen zijn die heel goed én vrouwen die heel slecht scoren. Gevolg is dat sommige vrouwen zelfs beter scoren dan sommige mannen. Dus van de opvatting 'mannen verschillen van vrouwen' blijft niet veel meer over.

Honderden studies over cognitieve prestaties, personaliteit, sociaal gedrag en psychologisch welzijn tonen aan dat er meer gelijkenissen dan verschillen zijn tussen mannen en vrouwen. Vaak vinden onderzoekers juist over het algemeen grotere verschillen tussen individuele vrouwen en tussen individuele mannen dan tussen mannen en vrouwen als groep. Dit weerlegt dus de stelling dat biologie de belangrijkste factor is voor het ontstaan van genderverschillen.²¹⁹

Toch krijgen onderzoeken die aantonen dat er zeer weinig verschillen zijn geen platform of worden niet gepubliceerd. Cordelia Fine hekelt dit zogenaamde neuroseksisme, of seksisme binnen neurologisch en wetenschappelijk onderzoek²²⁰.

Fine pleit voor een kritische benadering van onderzoeksmethoden met een oog voor blinde vlekken, inconsistenties en ongegronde aannames en vooringenomenheden.²²⁰

Ook over de oorzaak van de bestaande verschillen tussen mannen en vrouwen is er heel wat discussie. Lange tijd werden de verschillen tussen mannen en vrouwen als vanzelfsprekend aangenomen en als het gevolg van verschillen in 'natuur' (biologie).

216. Stroessner S. & Good, C. | 217. Spencer et al (1999). | 218. Kiefer A. & Sekaquaptewa (2006). | 219. Ellemers (2018). | 220. Fine, C. His brain, her brain. | 221. Fine, C. (2010).

Het is onder andere door het feminisme dat deze aannames over aangeboren verschillen stilaan onder vuur kwamen te liggen. Dankzij het werk van Simone de Beauvoir, Betty Friedan en Ann Oakly werd er een verschil gemaakt tussen sekse, biologisch geslacht, en gender, de socioculturele aspecten van het man- of vrouw-zijn. Zij claimden dat heel wat man- vrouw verschillen het gevolg zijn van cultuur. Sindsdien woedt de discussie tussen het nature en nurture kamp volop.

Recente wetenschappelijke inzichten stellen dat die tegenstelling nature-nurture achterhaald is en dat het in feite gaat over een complex samenspel tussen biologische aanleg en omgeving.

Matt Ridley omschrijft het als volgt: 'Genen zijn als schakelaars die door omgevingsinvloeden aan- en uitgezet worden. Door mensen te stimuleren kunnen bepaalde gedragingen, waarvoor een biologische aanleg is, zich meer manifesteren.'^{222 223} Ook onze hersenen blijken enorm kneedbaar te zijn. Omgevingsinvloeden vormen de hersenen, en als je een nieuwe vaardigheid leert veranderen je hersenen mee. Wanneer je bijvoorbeeld lego cadeau krijgt en hier veel mee speelt, ontwikkel je beter ruimtelijk inzicht en wordt er een automatische neurologische connectie gevormd. Als je minder tijd spendeert aan sociale interactie, gaan deze neurologische connecties dan weer afnemen.²²⁴ Het geloof in aangeboren, gedetermineerde verschillen of het statisch bestaan van een 'typisch mannelijk' of 'typisch vrouwelijk brein' kan bij deze dus ontkracht worden.

Onze opvattingen over mannelijkheid en vrouwelijkheid worden reeds van bij de geboorte meegegeven. Kinderen ondergaan een verschillend socialisatieproces, en krijgen dus bewust of onbewust andere normen en waarden mee, naargelang tot welke groep ze behoren. Kort gezegd: ben je een meisje dan is de kans groot dat je ondergedompeld wordt in een roze wereld van prinsessen en dans. Dan wordt er van jou verwacht dat je mooi, lief en zorgend bent. Als jongen is blauw maar beter je lievelingskleur, kijkt niemand om als je met auto's en lego speelt en word je verwacht avontuurlijk, stoer en ondernemend te zijn. ...

9.1.5 Dwingende gendernormen

Dergelijke gendernormen zijn dwingender dan we denken. Door zogenaamde 'sociale regulering' vanuit de omgeving worden mensen die gedrag vertonen dat in lijn ligt met de gendernormen beloond, degenen die hiervan afwijken krijgen te maken met 'backlash', of in andere woorden 'sociale afstraffing'. Om een concreet voorbeeld te geven: jongens worden meer aangemoedigd om risicovol gedrag te vertonen. Dit vertaalt zich later in meer mannelijke ondernemers.²²⁵ Tegelijk krijgen vrouwen die ambitie en initiatief tonen veel vaker negatieve reacties, en worden zogenaamde 'mannelijke' leiderschapscompetenties zoals assertiviteit afgestraft. Uit onderzoek komt naar voren dat vrouwen dan als minder 'sympathiek' worden beoordeeld.^{226 227}

Uiteraard zijn er kinderen die zich perfect in hun gendertypische rol thuis voelen, maar evenzeer zijn er meisjes geïnteresseerd in lego en jongens in dans. Net zoals er vrouwen zijn die veel belang hechten aan hun job en mannen die graag zorg opnemen. Individuen voldoen zelden aan het stereotype beeld dat we van groepen hebben. Want ook tussen leden van de groepen is er veel variatie. Het is die variatie die we moeten ondersteunen, opdat elk individu zijn volle potentieel kan ontwikkelen.

222. De Ceulaer, J. (2004), p.12 *Knack* | 223. Men weet bijvoorbeeld dat musici hersendelen ontwikkelen voorbehouden aan hun kunst en dat de taalzones van mensen die tweetalig zijn opgevoed, anders gestructureerd zijn dan die van mensen die op latere leeftijd een vreemde taal leren. | 224. Fox, G. (2019, 24 februari). *The Guardian* | 225. Heylen, K. (2017). VRT Nieuws | 226. Daelemans, J. (2019). *Charlie Magazine* | 227. Meeussen, L. et al. (2019).. p. 6

9.1.6 Viciëuze cirkel

Het moeilijke is dat stereotype beeldvorming zichzelf constant reproduceert. Omdat we zorgen als een 'vrouwelijke' kwaliteit beschouwen, verwachten we van vrouwen dat ze hun loopbaan terugschroeven wanneer ze kinderen krijgen. Dit leidt tot een viciëuze cirkel, waarbij vrouwen dus daadwerkelijk minder gaan werken en zo de traditionele rolpatronen versterken. Van mannen verwachten we dan weer dat ze ambitieus zijn en de rol van kostwinner op zich nemen. Voor hen is deeltijds werk en de opname van zorgverloven meer taboe.

We focussen hier vooral op genderstereotypen en -normen, maar natuurlijk verschillen de stereotypen waarmee je geconfronteerd wordt en waarmee opgroeit naargelang je omgeving, opleiding, inkomsten, etniciteit afkomst, seksuele oriëntatie en genderidentiteit. Deze hokjes versterken elkaar en vergroten de (onzichtbare) drempels. De opgenoemde voorbeelden zijn verre van volledig.

9.2 Stereotypen doorbreken

Om stereotype beeldvorming te doorbreken en het gedrag van mensen te veranderen zijn concrete strategieën nodig. Een eerste strategie richt zich op de individuen zelf. Men probeert het handelen van mensen te veranderen door hun manier van denken te beïnvloeden. Vaak door middel van sensibiliserende campagnes en opleidingen rond stereotiep denken. Een tweede strategie is gericht op de omgeving waarin mensen handelen. Het idee is daarbij dat je de routes naar bepaalde keuzes vooreerst mogelijk en vervolgens ook aantrekkelijk gaat maken. Niet door sensibilisering, maar door het design van de omgeving zelf aan te passen.²²⁸ Door bijvoorbeeld het design van zorgverloven zelf aan te pakken, kunnen meer mannen er gebruik van maken. Wanneer meer mannen zorgverlof opnemen zullen we het stereotype dat zorgen iets vrouwelijk is uitdagen. Want zien is geloven.

8.2.1 Femma Wereldvrouwen voorstel

Femina Wereldvrouwen wil aandacht van het beleid voor beide types strategieën: zij die zich richten op individuen en zij die zich richten op de omgeving/het design.

- Beleidsmakers moeten, in samenwerking met andere stakeholders
 - bewust worden van de effecten van stereotypen
 - de omgeving op een zodanige slimme manier vormen dat structurele drempels worden weggewerkt en stereotiepe beeldvorming gecounterd.
- Er moet oog zijn voor de verscheidenheid aan maatschappelijke arena's en voor micro-meso- en macroniveau om een alomvattend beleid op poten te zetten.

Hier geven we een eerste aanzet tot enkele voorstellen in de verschillende maatschappelijke domeinen.

- **Opvoeding en relaties**
 - Bevorder communicatie binnen koppels over (toekomstige) taakverdeling door middel van ludieke acties, tools,...
 - Een langer geboorteverlof voor vaders maakt dat mannen meer betrokken zijn.
 - Stel maatschappelijke normen over 'de perfecte' moeder' in vraag. Maak de zogenaamde mentale last die vrouwen met zich meedragen zichtbaar door middel van sensibiliseringsacties en campagnes.

228. Piano Trap (2009).

- Geef initiatieven rond vaderschap een grotere zichtbaarheid en maatschappelijk platform. Zie vb. Vaderklap.
- **Onderwijs**
 - Neem gendergelijkheid/het genderperspectief op in de onderwijsopleiding voor leerkrachten.
 - Maak leerkrachten zelf bewust van hun stereotypen.
 - Leerlingen en studenten moeten gevoelig gemaakt worden voor de uitdagingen op vlak van gender. Good practices vind je in de lessenspakketten van het Rosadoc-project 'Gender in de klas'. Ook het Procrustesproject²²⁹ van de K.U.Leuven, de VUB en de UGent biedt scholen en leerkrachten lectuur en instrumenten aan om goed met gender om te gaan.
 - Besteed in de eindtermen van het basis-, secundair- en hoger onderwijs aandacht aan roldoorbekend onderwijs.
- **Media en reclame** spelen een cruciale rol in beeldvorming vanaf een prille leeftijd.
 - Representatie doet er toe, maar verval niet in louter *tokenism*. Het mag dus geen oppervlakkige inspanning blijken om enkel de schijn van gender- of raciale gelijkheid op te wekken.
 - Vertegenwoordig verschillende verhalen met complexe personages in de film en streaming industrie – Een goed voorbeeld is Netflix.
 - Maak werk van een meer divers platform/panel en geef evenveel spreekijd aan gasten in praatprogramma's.
 - Moedig stereotiep doorbrekende reclames voor kinderspeelgoed en andere producten aan. Femma Wereldvrouwen zette zelf een aantal jaren geleden een campagne op poten in samenwerking met andere vrouwenorganisaties 'Vrij spel, kinderen kiezen wel'.²³⁰
- **Werk zorg en vrije tijd**
 - Implementeer de Femma Wereldvrouwenvoorstellen die zijn uitgewerkt doorheen het dossier.
 - Een kortere werkweek
 - Gelijke, langere verloven met een hogere uitkering
 - Creëer een **bedrijfs- of organisatiecultuur** die stereotiepe genderverschillen niet bevestigt
 - Implementeer het genderperspectief op een structurele manier in het personeels- en HR-beleid.
 - Maak het opnemen van zorgverloven de norm voor mannen én vrouwen. Managers en CEO's kunnen een voorbeeldrol op zich nemen door geboorteverlof volledig op te nemen, en geen vroege ochtend of late avond meetings in te plannen.²³¹
 - Leer uit internationale vernieuwde praktijken en experimenten met een kortere werkweek en gendergelijke verlovenstelsels.

Femba Wereldvrouwen speelt als middenveldorganisatie ook haar rol door het debat rond stereotiepe beeldvorming te voeren, in de media, op straat en in de huiskamer.

10. Evenwichtig en kwaliteitsvol combineren

In dit dossier analyseerden we in detail de toenemende combinatiedruk en de ongelijke verdeling tussen mannen en vrouwen, maar ook vrouwen onderling. We beschreven wat een evenwichtig combinatiemodel precies inhoudt en namen de verschillende verlovenstelsels kritisch onder de loep. Tot slot onderstreepten we het belang van kwaliteitsvolle kinderopvang en stereotiep vrije beeldvorming. We bundelden deze talrijke inzichten met één doel: een nieuw inspirerend gendergelijk combinatieverhaal lanceren.

Als we allemaal betrokken ouders en mantelzorgers willen zijn, ongeacht gender(identiteit), dan is dit niet alleen een kwestie van persoonlijke voorkeur maar ook een kwestie van beleid. Betrokkenheid gaat immers niet over 'quality time' maar over 'quantity time'. Zoals socioloog Kimmel het verwoordt: *'I believe in putting in the boring, long hours, doing those routine household tasks that nobody gets a father of the year award for, nobody writes a book about what a swell dad they are. It's doing those boring, routine things. That's what nurturing really is'*. Tijd die ons nu nog te vaak ontbreekt, en waar iedereen recht op heeft. De oplossing ligt niet bij het individu, maar in een collectieve en doortastende maatschappelijke transformatie.

“

**'Nothing has ever been achieved by the person who says:
'It can't be done.'**

'It takes as much energy to wish as it does to plan.'

-Eleanor Roosevelt

Met de beleidsvoorstellen die we in ons dossier doen, zetten we een forse stap richting gendergelijkheid. Steeds met oog voor ongelijkheden, want mannen en vrouwen worden geconfronteerd met verschillende hindernissen op het pad naar een evenwichtige en kwaliteitsvolle combinatie, afhankelijk van hun afkomst, inkomen, opleiding,... In de woorden van Audre Lorde: *'There is no such thing as a single issue struggle because we do not live single issue lives'*.

Femba Wereldvrouwen hoopt beleidsmakers en professionals handvaten aan te reiken en te inspireren. Want een evenwichtige en kwaliteitsvolle combinatie is een win-winsituatie voor iedereen, maar bovenal een kwestie van rechtvaardigheid.



Voetnoten



- ABVV (2020, oktober 5). Mantelzorgverlof: voor wie, wanneer, hoe lang? Geraadpleegd via <https://www.abvv.be/-/mantelzorgverlof-voor-wie-wanneer-hoe-lang->
- ACV. (2020). Weg met de loonnormwet. Geraadpleegd via <https://www.hetacv.be/nieuws-algemene-pagina/2020/12/08/weg-met-de-loonnormwet>
- ACV. Palliatief verlof. (2019). Geraadpleegd via <https://www.hetacv.be/mijn-loopbaan/werken-in-de-privé-sector/tijdskrediet-en-thematisch-verlof/thematisch-verlof/palliatief-verlof-be>
- Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium EAK, Eurostat LFS (Bewerking Steunpunt WSE/ Departement WSE), zoals geraadpleegd op <http://www.steunpuntwerk.be/cijfers>.
- Allesisgezondheid website. Geraadpleegd via www.allesisgezondheid.nl
- Asher R. (2011). *Shattered. Modern motherhood and the illusion of equality*. (London, Harvill Secker).
- Assemblée Nationale. (2014). Rapport Fait Au Nom De La Commission D'enquête Sur L'impact Sociétal, Social, Economique Et Financier De La Réduction Progressive Du Temps De Travail. Geraadpleegd via www.assemblee-nationale.fr/14/rap-eng/r2436.asp
- Beirlant, B. (2014 21 februari). *Het Kleine Europa heeft een groot verhaal nodig*, in De Standaard. Geraadpleegd via https://www.standaard.be/cnt/dmf20140220_00989764
- Bell et al (2018). *Diversity, discrimination, and persistent inequality: Hope for the future through the solidarity economy movement*. Journal of Social Issues, 74(2), 224-243.
- Berniell I. & Bietenbeck J. (2017 January). The Effect of Working Hours on Health, IZA.
- Beuk, A. (2008, 9 oktober). Nederlandse levensloopregeling met Emancipatie effect rapportage, E-Quality Kenniscentrum voor Emancipatie, Gezin en Diversiteit
- Bolwijn & Toren (2017, 13 juni) *Homostellen verdelen werk beter*. De Volkskrant
- Braeckman M. (2014, oktober 15). *De nieuwe loonnormwet: hoe de gewone werknemer de dupe wordt*, DeWereldMorgen. Geraadpleegd via <https://www.dewereldmorgen.be/artikel/2014/10/15/de-nieuwe-loonnormwet-hoe-de-gewone-werknemer-de-dupe-wordt/>
- Brath, M. Why we started with 6hour work days. Geraadpleegd via <http://brath.com/why-we-started-with-6-hour-work-days/>
- Bucciferro , C. (2021). *Representations of gender and race in Ryan Coogler's film Black Panther: disrupting Hollywood tropes*, Critical Studies in Media Communication, DOI: 10.1080/15295036.2021.1889012
- Bünning, M. (2015). *What Happens after the 'Daddy Months'? Fathers' Involvement in Paid Work, Childcare, and Housework after Taking Parental Leave in Germany*. European Sociological Review, 31(6). p. 738-748, <https://doi.org/10.1093/esr/jcv072>
- Cain Miller. C. (2018). *How Same-Sex Couples Divide Chores, and What It Reveals About Modern Parenting* - The New York Times. Geraadpleegd via [How Same-Sex Couples Divide Chores, and What It Reveals About Modern Parenting - The New York Times \(nytimes.com\)](https://www.nytimes.com/2018/05/02/us/same-sex-couples-chores-parenting.html)
- Cantillon, B. Ghysels, J. Spiessens, K. Vercammen, K. (2010). *De sociale gelaagdheid van het gebruik van verlofstelsels door ouders met jonge kinderen*, CSB Bericht
- Daelemans, J. (2019, augustus 22). *Bij mannen wordt meer gekeken naar opportuniteiten, bij vrouwen naar risico's?* Charlie magazine. Geraadpleegd via <https://charliemag.be/wereld/veronique-bockstal/>
- Damingier, A. (2019, september 19). *How couples share 'cognitive labor and why it matters?* In Behavioral Scientist. Geraadpleegd via <https://behavioralscientist.org/how-couples-share-cognitive-labor-and-why-it-matters/>

De Ceulaer, J. (2004). *De mens wordt gebakken*. Knack

De Morgen, (2016, 24 september). Stop de commercialisering van de kinderopvang',

Departement Werk & Sociale economie (2020). *Kerncijfers van het Vlaamse dienstenchequestelsel Jaarrapport 2018-2019*. Geraadpleegd via <https://publicaties.vlaanderen.be/view-file/40109>

Departement Welzijn, Volksgezondheid en Gezin (2016). *Gezinsenquête: Gezinnen in Vlaanderen in beeld*. Geraadpleegd via <https://gezinsenquête.be/>

Departement Welzijn, Volksgezondheid en Gezin. (2016, juni). *Sporen naar duurzame mantelzorg*, p.75 Geraadpleegd via https://www.departementwvg.be/sites/default/files/media/2016_Sporen_naar_duurzame_mantelzorg_DWVG_0.pdf

De Standaard (2013, 23 mei). Misschien willen jonge ouders te veel ineens. Geraadpleegd via https://www.standaard.be/cnt/dmf20130522_00593178

De Standaard, (2013, 6 juni). *Drie op vier papa's willen meer tijd voor hun gezin*. Geraadpleegd via http://www.standaard.be/cnt/dmf20130606_00613052

De Spiegelaere, S. (2019, 5 februari). Minder werken voor allen, niet voor enkelen. MO Magazine. Geraadpleegd via <https://www.mo.be/opinie/minder-werken-voor-allen-niet-voor-enkelen?fbclid=IwAR0pbNgA46q427JF2q-3awzN1od88gw009seQ7UuoKZvkMgpwaCbkD7l370>

De Spiegelaere, S. (2020). *De kortere werkweek komt er: de vraag is enkel hoe*. Minerva denktank Geraadpleegd via https://static1.squarespace.com/static/580dffc9f7e0ab87773fc653/t/5f7ece2739f5af5326a7763b/1602145835108/2020%3A10_De-Spiegelaere_Kortere_werkweek.pdf

Devetter, F.-X. & Rousseau, S. (2011). *Working Hours and Sustainable Development*. Review of. Social Economy 69, 333-355.

De Vlaamse jeugdraad. Wat als kinderen kunnen kiezen tussen opvang, muzieklles, thuis. Geraadpleegd via <https://vlaamsejeugdraad.be/pers/wat-als-kinderen-kunnen-kiezen-tussen-opvang-muzieklles-thuis>

De Walsche A. (2014, 10 Februari). Het Bruto Nationaal Geluk MO <https://www.mo.be/artikel/het-bruto-nationaal-geluk>

DG for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities (2010, December 21). *Study to support an Impact Assessment on further action at European level regarding Directive 2003/88/EC and the evolution of working time organisation*. Annex 1 - Study on health and safety aspects of working time

Dinh, H. , Strazdins, L. & Jennifer Welsh (2017). *Hour-glass ceilings: work-hour thresholds, gendered health inequities*, Social Science & Medicine 176. p 42-51

Duvander, A.-Z., & Johansson, M. (2018). Does fathers' care spill over? Evaluating reforms in Swedish parental leave program. *Feminist Economics*.

El-Kaddouri, W. (2020). Dominantie Waarom we denken wat we denken

Ella vzw. Vrouwen met een migratieachtergrond op de Vlaamse arbeidsmarkt. Geraadpleegd via <https://ellavzw.be/wp-content/uploads/2021/03/Project-Arbeid-ella-vzw-EINDRAPPORT.pdfid=ella-vzw-EINDRAPPORT.pdf> (ellavzw.be)

Eckert, M. Vanhecke N. (2016, 1 oktober) Deeltijds werken is voor watjes. De Standaard. Geraadpleegd via https://www.standaard.be/cnt/dmf20160930_02494847

Ellemers (2018). *Gender Stereotypes*. Annual review of psychology p. 278

EOS Wetenschap (2017). Kwaliteit opvang moet beter. Geraadpleegd via <https://www.eoswetenschap.eu/psyche-brein/kwaliteit-opvang-moet-beter>

- Federaal Planbureau (2019). Rapport aanvullende indicatoren naast het BBP, Geraadpleegd via https://www.plan.be/admin/uploaded/201902121031380.REP_Albbp2019_11860_N.pdf
- Femina Wereldvrouwen - Vrij spel kinderen kiezen wel Geraadpleegd via <https://www.facebook.com/femnavzw/videos/vrij-spel-kinderen-kiezen-wel/1045885718855924/>
- Femina (2012). *Goud voor Zorg*, beleidsbrochure.
- Fine, C. (2010). *Delusions of gender*
- Fine, C. *His brain, her brain*.
- FOD Economie - Algemene Directie Statistiek EAK (bewerking Steunpunt Werk/Departement WSE)
- FOD Economie (2012). *De Belgische arbeidsmarkt in 2012*, zoals geraadpleegd op http://economie.fgov.be/nl/modules/publications/statistiques/arbeidsmarkt_levensomstandigheden/de_belgische_arbeidsmarkt_in_2012.jsp.
- FOD Economie, (2019). Inkomensongelijkheden tussen vrouwen en mannen en individuele armoede via https://statbel.fgov.be/sites/default/files/files/documents/Analyse/NL/7_NL_ongelijkheid_web_v3.pdf
- FOD Economie (2020). Enquête naar arbeidskrachten (EAK) Geraadpleegd via <https://statbel.fgov.be/nl/themas/werk-opleiding/arbeidsmarkt/deeltijds-werk#figures>
- FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg. Nieuwe coronamaatregelen op het vlak van arbeidsrecht -Geraadpleegd via <https://werk.belgie.be/nl/themas/coronavirus/nieuwe-coronamaatregelen-op-het-vlak-van-arbeidsrecht>
- FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg & Unia (2020). Socio-economische Monitoring 2019, Geraadpleegd via <https://werk.belgie.be/sites/default/files/content/publications/NL/SocioEconomischeMonitoring2019.pdf>
- Fox, G. (2019, februari 24). Meet the neuroscientist shattering the myth of the gendered brain. The Guardian. Geraadpleegd via <https://www.theguardian.com/science/2019/feb/24/meet-the-neuroscientist-shattering-the-myth-of-the-gendered-brain-gina-rippon>
- Franne M. (2021). *Welgemeend : Over (minder) werken : Stan de Spiegelaere*
- Fraser, N. (2016). *Contradictions of capital and care*
- Geisler, E., & Kreyenfeld, M. (2011). *Against all odds: Fathers' use of parental leave in Germany*. Journal of European Social Policy, 21(1), p. 88-99
- Geisler, E., & Kreyenfeld, M. (2018). *Policy reform and fathers' use of parental leave in Germany: The role of education and workplace characteristics*. Journal of European Social Policy.
- Gillier, Ch., (2013). *Combineren in je eentje. Arbeid en gezin bij werkende alleenstaande ouders in Vlaanderen*.
- Glorieux I. et. al, (2015). *België geklokt, resultaten van het Belgisch tijdsbestedingsonderzoek 2013*, Geraadpleegd via http://www.vub.ac.be/TOR/wp-content/uploads/2015/10/NL-Belgie%E2%95%A0%C3%AA-geklokt_Id.pdf.
- Glorieux, I. & Koelet, S. (2002). *Gendered Priorities. Differences between Men and Women in Balancing between Paid Work, Unpaid Work and Leisure*. Brussel: Onderzoeksgroep TOR, Vrije Universiteit Brussel.
- Glorieux, I. (2015). *Tijdsbestedingsonderzoek*. Geraadpleegd via <http://www.vub.ac.be/TOR/tijdsbestedingsonderzoek-tor13/>
- Goudswaard, K. (2010). *De Nederlandse levensloopregeling: ervaringen en lessen*. Belgisch Tijdschrift voor Sociale Zekerheid, 2009, 51(4), p. 727-740
- Handhavingsacademie Nederland. (2015). *Wat is de invloed van sociale normen op gedrag?* Geraadpleegd via <https://handhavingsacademie.info/wat-is-de-invloed-van-sociale-normen-op-gedrag/>

Het Centrum voor Sociaal Beleid Herman Deleeck (CSB) (, 2014). *Een structurele aanpak van de verarming van eenoudergezinnen in de Federatie Wallonië- Brussel*. – Brussel. Frans D. Van Mechelen N. & Van Lancker, W. 20-10-2014

Heylen, K. (2017, september 21). Jongens zijn sterk, meisjes zwak: op 10 jaar zit je al in een "gender-dwangbuis". VRT Nieuws. Geraadpleegd via <https://www.vrt.be/vrtnws/nl/2017/09/21/gender-stereotypes-bij-kinderen/#:~:text=De%20stereotypes%20zijn%20ook%20nog%20op%20een%20andere,elkaar%20scheiden%20vanaf%20dat%20ze%20de%20puberteit%20betreden>.

HIVA (2014). *Jobonzekerheid: stimulator of obstakel voor innoverende werknemers?* in Innovativiteit van individuen in organisaties in Vlaanderen: Beleidsrelevante conclusies uit het VIGOR-project,

Hochschild, A. (2000). *Global care chains and emotional surplus value*, in W. Hutton and A. Giddens (eds) *On the edge: living with global capitalism*, London: Jonathan Cape, 130–46.

Hoge Raad voor de Werkgelegenheid, september (2015). 2015, *Verslag 2015*. Geraadpleegd via <http://www.werk.belgie.be/publicationDefault.aspx?id=43631>

Hook, J.L. (2010). *Gender inequality in the welfare state: sex segregation in housework, 1965–2003*. *American Journal of Sociology* 115(5). p.1480–1523.

Horizontaal Vrijwilligersoverleg, (2017, juli). 'Vrijwilligerswerk: cijfers, omgeving en SWOT-analyse' Geraadpleegd via <https://www.deverenigdeverenigingen.be/images/20170714/cijfers-omgeving-SWOT-vrijwilligerswerk.pdf>

Huerta M. et. al., (2013). *Fathers' leave, fathers' involvement and child development: Are they related? Evidence from Four OECD Countries*, in OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 140. Available at http://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migrationhealth/fathers-leave-fathers-involvement-and-child-development_5k4dlw9w6czq-en [2 Apr. 2014].

Huyghebaert P. (2016, 10 juni). 1 op de 4 Vlamingen kan werk en gezin nauwelijks combineren. VRT NWS. Geraadpleegd via https://www.vrt.be/vrtnws/nl/2016/06/10/1_op_de_4_vlamingenkanwerken-gezin_nauwelijkscombineren-1-2665320/

IFW Kiel (2017). *From Homo Economicus towards a Caring Economics 2013-2017*. Geraadpleegd via <http://www.caring-economics.org/about>.

ILO (2014)., *Maternity and paternity at work : law and practice across the world*.

ILO, (2021), *Global Wage Report 2020-2021*

Instituut voor de Gelijkheid van Mannen en Vrouwen. (2011). *Gender en Inkomen*. Analyse en ontwikkeling van indicatoren. p. 272. Geraadpleegd via https://igvm-iefh.belgium.be/nl/publicaties/gender_en_inkomen :

Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen (2011). *De ervaringen van werknemers met vaderschapsverlof in België: Een kwantitatieve studie*.

Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen (2011). *Vrouwen en mannen in België. Genderstatistieken en genderindicatoren*.

Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen (2013). *Vrouwen aan de top 2012*.

Instituut Voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen (2015). *De loonkloof tussen vrouwen en mannen in België, Rapport 2015*.

Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen (2016). *Gender en tijdsbesteding, de (on)wandelbaarheid van genderstereotypen 1999, 2005 en 2013*. Geraadpleegd via https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/95_-_gender_en_tijdsbesteding_nl.pdf

International Network On Leave Policies And Research (2018). *14th International Review Of Leave Policies And Related Research*. Geraadpleegd via https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user_upload/k_leavenetwork/annual_reviews/Leave_Review_2018.pdf

ISOS-Kenniscentrum Plantijn Hogeschool (2016-2017). Onderzoek naar de vraagzijde van de buitenschoolse opvang en vrije tijd van kinderen in Gent. in opdracht van de Stad Gent, Jeugddienst

IVOX-enquête (2021, 27 april) in Humo nr 4208

Keene, J. R. & Quadagno, J. (2004)., *Predictors of perceived Work-Family Balance: Gender difference or gender similarity?* Sociological Perspectives, 47(1), 1-23.

Keune, L. Jufermans J. de Boer B. (2012). *Beter meten van welvaart en welzijn*. Platform voor een duurzame en sociale economie . Geraadpleegd via http://www.platformdse.org/wp-content/uploads/Brochure-Beter-Meten-van-Welvaart-en-Welzijn_PDSE_2012.pdf.

Kiefer A. & Sekaquaptewa, D. (2006). *Implicit stereotypes and women's math performance: How implicit gender-math stereotypes influence women's susceptibility to stereotype threat*. Journal of Experimental Social Psychology 43. p. 825-832

Kimmel, M. (2015). *Why Gender equality is good for everyone, men included*. Ted Talk. Geraadpleegd via https://www.ted.com/talks/michael_kimmel_why_gender_equality_is_good_for_everyone_men_included?language=nl

Kinderrechtencommissariaat. (2019, 25 maart). Decreet buitenschoolse opvang en activiteiten biedt kansen maar sterker vangnet is nodig Geraadpleegd via <https://www.kinderrechtencommissariaat.be/advies/decreet-buitenschoolse-opvang-en-activiteiten-biedt-kansen-maar-sterker-vangnet-nodig>

KULeuven (2013). *Ook in eenoudergezin overleeft klassieke rolverdeling*, campuskrant Jaargang 25 n°1, 25 september 2013.

Kuypers, S. & Marx I. (2020). *De verdeling van de vermogens en schulden in België*, Geraadpleegd via https://medialibrary.uantwerpen.be/oldcontent/container2453/files/CSB-Berichten%202020/CSBBericht2020_02.pdf

Laurijssen I. (2012). *Verdeeld tussen arbeid en gezin. Een panelstudie naar de context en dynamiek van de keuze voor deeltijds werk*.

Laurijssen I., Glorieux I. & Suzana Koelet (2009). *Afstemming van beroepsloopbanen op gezinsverantwoordelijkheden: Een longitudinale analyse van de rol van arbeidskwaliteit bij de combinatie van arbeid en gezin*, VUB, Geraadpleegd via <http://www.steunpuntloopbanen.be>.

Marçal, K. (2015). Je houdt het niet voor mogelijk, een jonge vrouw rekent af met (mannelijk) egoïsme in de economie, Uitgeverij De Geus

Matheus, N. (2003). Tijdsparen in Vlaanderen: een verkennend onderzoek op basis van voorbeelden in Nederland en Duitsland

McGarty, C., Yzerbyt, V.Y., Spears R. (2002). *Stereotypes as Explanations: The Formation of Meaningful Beliefs about Social groups*. Cambridge University Press. Geraadpleegd via https://books.google.co.uk/books/about/Stereotypes_as_Explanations.html?id=dkn8dceHRg8C

Meeussen L., Van Laar C. & Van Grootel S. (2019). *How to Foster Male Engagement in Traditionally Female Communal Roles and Occupations: Insights from Research on Gender Norms and Precarious Manhood*. Social Issues and Policy Review. 14(1) p.297-328 Geraadpleegd via <https://doi.org/10.1111/sipr.12060>

Meire, J. (2011). *Boetseren en bijeen puzzelen; Kinderen en ouders over de omgang met hun gezinstijd*. Onderzoekscentrum Kind en samenleving. Geraadpleegd via <file:///C:/Users/sarah.decoster/Downloads/Boetseren%20en%20bijeenpuzzelen.pdf>

Meire, J. (2013). *Over vrijbuiters en ankertijd. De tijdsbeleving van kinderen onderzocht*. Kind en Samenleving.

Meussen, L. & Van Laar C. (2018). *Feeling Pressure to Be a Perfect Mother Relates to Parental Burnout and Career Ambitions*. Frontiers in Psychology, 9 Geraadpleegd via <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.02113>

Minderhedenforum (2019). Analyse en aanbevelingen kortgeschoolde vrouwen met migratieachtergrond Geraadpleegd via <https://www.minderhedenforum.be/download/media/708/vrouwen-met-een-migratieachtergrond.pdf>

Mooijman, R. (2019, 22 mei). *Er is nauwelijks belangstelling voor loopbaansparen*. De Standaard. Geraadpleegd via [Er https://www.hetacv.be/nieuws-algemene-pagina/2020/12/08/weg-met-de-loonnormwet-is-nauwelijks-belangstelling-voor-loopbaansparen - De Standaard](https://www.hetacv.be/nieuws-algemene-pagina/2020/12/08/weg-met-de-loonnormwet-is-nauwelijks-belangstelling-voor-loopbaansparen-De-Standaard)

Nicaise, I. (2017). Kinderopvang en kleuteronderwijs: kwaliteit, efficiëntie en rechtvaardigheid gaan samen. Het Europese CARE onderzoek afgerond.

Noppe, J. Vanweddingen M. Weekers K., *Maatschappelijk positie en participatie van mannen en vrouwen*. Statistiek Vlaanderen p. 60

OECD (2020). *Better Life Index- How's life?* Geraadpleegd via <http://www.oecdbetterlifeindex.org/#/11111111111>

Oxfam International (2020). *Time To Care*, Geraadpleegd via [Time to Care: Unpaid and underpaid care work and the global inequality crisis \(oxfamamerica.org\)](https://oxfamamerica.org/time-to-care-unpaid-and-underpaid-care-work-and-the-global-inequality-crisis)

Peleman, B. Boudry, C. Bradt, L. Van de Walle, T. & Vandenbroeck, M. (2014). *Schoolkinderen en hun opvang. Wat leren ze ons over kwaliteit?* Gent: VBJK

Pettit, B. & Hook, J.L. (2005). *The structure of women's employment in comparative perspective*. Social Forces 84(2) p.779-801.

Piano Trap (2009) Youtube geraadpleegd via https://www.youtube.com/watch?v=TDM_nRg4bl4

Planbureau (2016). *Rapport aanvullende indicatoren naast het BBP*, zoals geraadpleegd op http://www.plan.be/admin/uploaded/201602151813020.REP_ICPIB_11197_N_web.pdf.

Procrustes website geraadpleegd via Procrustes (procrustes.be)

Purnelle, B. (2014, 19 november). *Bruno Vanobbergen: "Kinderen en jongeren vragen tijd"*, De Wereld Morgen, zoals geraadpleegd op <http://www.dewereldmorgen.be/artikel/2014/11/19/bruno-vanobbergen-kinderen-en-jongeren-vragen-tijd>.

Raworth, K. (2018). *Donut Economie*. In zeven stappen naar een economie voor de 21ste eeuw Pelckmans Uitgevers, 384 blz.

Rege, M. & Ingeborg F. Solli. (2013). *The Impact of Paternity Leave on Fathers' Future Earnings*. Demography, 50(6). p. 2255-77.

Reset Vlaanderen (2018, 23 april). Een donut als kompas voor een duurzame toekomst. Geraadpleegd via <https://reset.vlaanderen/2018/04/23/een-donut-als-kompas-voor-een-duurzame-toekomst/>

Rinnooy, K. (2009, 11 juni). *Mantelzorgers onmisbaar kapitaal voor onze samenleving*. Toespraak voor de Nationale Mantelzorg. World Trade Centre te Rotterdam.

RIZIV, *Statistieken Uitkeringen 2012-2013*.

Robben L.L., Van den Heede, A. Van Lancker, W. (2018, december). *De lage middenklasse in België* Studie in opdracht van denktank Minerva en Decenniumdoelen.

Robeyns, I. (2009, 5 november). *Onzichtbare onrechtvaardigheden*, Inaugurale rede, 5 november 2009, Erasmus Universiteit Rotterdam.

Robeyns, I., Gheaus, A. (2011). *Equality-Promoting Parental Leave*. Journal of Social Philosophy, 42(2), p, 173-191.

Rosa vzw. Arbeidssegregatie. Geraadpleegd via <https://rosavzw.be/nl/themas/arbeid/arbeidsdiscriminatie/segregatie>

RSVZ. (2019, mei 16). Een vaderschaps en geboorteverlof voor zelfstandigen. Geraadpleegd via <https://www.rsvz.be/nl/news/een-vaderschaps-en-geboorteverlof-voor-zelfstandigen#:~:text=Sinds%201%20mei%202019%20hebben,vier%20maanden%20na%20de%20geboorte.>

- RVA (2020, oktober). Alleenstaande ouders in de werkloosheid en in de stelsels van werkonderbrekingen. Geraadpleegd via <https://www.rva.be/nl/nieuws/nieuwe-studie-over-eeuoudergezinnen-gepubliceerd>
- RVA. (2020). Infoblad corona-ouderschapsverlof. Geraadpleegd via <https://www.rva.be/nl/documentatie/infoblad/t9-0>
- RVA. (2019). Infoblad verlof voor medische bijstand. Geraadpleegd via https://www.rva.be/nl/documentatie/infoblad/t18#h2_0
- RVA (2021). Cijfers uitkeringen ouderschapsverlof. Geraadpleegd via https://www.rva.be/sites/default/files/assets/statistiques/all/108/ICP_CTH_Statut_UP_NL.xls
- RVA. (2019). Infoblad palliatief verlof. Geraadpleegd via <https://www.rva.be/nl/documentatie/infoblad/t20>
- RVA. (2021). Infoblad verlof voor Mantelzorg. Geraadpleegd via <https://www.rva.be/nl/documentatie/infoblad/t20rgers> | RVA
- RVA. Interactieve statistieken. Geraadpleegd via www.rva.be
- SERV (2018, 4 juli). De korte of de lange shift? Geraadpleegd via <https://www.serv.be/stichting/publicatie/korte-lange-shift>
- Schouten J. (2004). De prijs van onbetaalde arbeid. Geraadpleegd via <http://www.disk-arbeidspastoraat.nl/obartikel31.htm>
- Skidelsky R. & Skidelsky E. (2012). *How Much is Enough? Money and the Good Life*. Other Press, New York.
- Spencer et al (1999) Stereotype threat and woman's math performance; Geraadpleegd via
- Spoonley (2019). Racism and stereotypes Geraadpleegd via [Spoonley2019_ReferenceWorkEntry_RacismAndStereotypes.pdf](#)
- Statistiek Vlaanderen (2016). Alleenstaande ouders in de schijnwerpers. Geraadpleegd via <https://www.statistiekvlaanderen.be/sites/default/files/atoms/files/svr-stats-2016-10-alleenstaande-ouders.pdf>
- Statistiek Vlaanderen (2020). Huishoudtypes. Geraadpleegd via <https://www.statistiekvlaanderen.be/nl/huishoudtypes>
- Stepstone (2019). De 7 bestbetaalde beroepen van het moment Geraadpleegd via <https://www.stepstone.be/carriere-tips/de-7-bestbetaalde-beroepen-van-het-moment/>
- Steunpunt Mantelzorg. *Heb ik recht op verlof als mantelzorger?* Geraadpleegd via <https://steunpuntmantelzorg.be/heb-ik-recht-op-verlof-als-mantelzorger/echt-op-verlof-als-mantelzorger?> (steunpuntmantelzorg.be)
- Steunpunt tot bestrijding van armoede, bestaansonzekerheid en sociale uitsluiting (2020). Feiten en cijfers. Geraadpleegd via https://www.armoedebestrijding.be/wp-content/uploads/2020/04/cijfers_kloof_arm_rijk.pdf*
- Strzadins L., Baxter J. A. & Li J., (2017, August). 'Long hours and Longings : Australian's children's views of fathers' work and family time. *Journal of Marriage and Family*, p. 965-982
- Stroessner S. & Good, C. Stereotype threat an overview. Geraadpleegd via https://diversity.arizona.edu/sites/default/files/stereotype_threat_overview.pdf
- Symoens, S. & Bracke, P. (2007). *Balanceren op de scheidingslijn tussen werk en gezin. Werk-gezin*
- The Chief Happiness Officer Blog (2016, January 6). How Toyota Gothenburg Moved To A 30-Hour Workweek And Boosted Profits And Customer Satisfaction. Geraadpleegd via www.positivesharing.com/2016/01/toyota-gothenburg-30-hour-work-week/
- Timmers, M. (2020). *De combinatie van gezin en arbeid*. Emmery, K. e.a. (red.), In verband met gezinnen, Antwerpen, Garant, 214.
- Unicef Innocenti Research Centre. *De transitie naar kinderopvang en onderwijs. Een boordtabel over kinderopvang en onderwijs voor kinderen jonger dan 6 jaar in rijke landen*. Vertaald door Kind en Gezin.

- Van Osch T. (2002). *De uitdaging voor de 21e eeuw: Zorgzaamheid verankeren in het economisch systeem.*
- Van Peer, C. (2015)., *De combinatie van arbeid en gezin bij eenoudergezinnen: strategieën en valkuilen*, In *Arbeid en gezin: een paar apart SVR Studie*. Vanderleyden L. & Callens M. (red.) 2015.
- Vandekerckhove, S. Beckers L, Galle C. (2019, 29 augustus). *Vaders doen steeds meer. Maar de 'mental load' komt bij de moeders terecht.* De Morgen. Geraadpleegd via <https://www.demorgen.be/nieuws/vaders-doen-steeds-meer-maar-de-mental-load-komt-bij-de-moeders-terecht~be009fb5/>
- Vandenbroeck, M. (2013). *Zorg voor zorgarbeid.* Bijdrage in het Impulsboek Groen.
- Van der Lippe, T. (2020). *Waar blijft mijn tijd?* Uitgeverij Prometheus
- Vanderweyden, K. (2002). *Onthaasting, magda?*, Oikos, Politiek, milieu, cultuur, 20, 1/2002, Debat.
- Vantighem, P. (2018, 2 oktober). *Waarom ouderschapsverlof niet evident is voor vaders.* De Standaard. Geraadpleegd op http://www.standaard.be/cnt/dmf20181001_03799991
- Vandeurzen, J. website geraadpleegd via www.jovandeurzen.be
- Verhaeghe P. (2012,). *Identiteit.*
- Verhaeghe, P. (2013, 17 april)., *Politiek moet durven dromen.* De Wereldmorgen. Geraadpleegd via <https://www.dewereldmorgen.be/artikel/2013/04/17/paul-verhaeghe-politiek-moet-durven-dromen/>
- Versantvoort, M. (2008). *Streven naar het Scandinavische model? Effecten van ouderschapsverlof op de arbeidsmarktpositie van vrouwen.* Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken, 24(2), p. 189-207.
- Vfg. Mantelzorgstatuut. Geraadpleegd via <https://www.vfg.be/zorg-en-ondersteuning/mantelzorgstatuut>
- Vlaanderen. *Aanmoedigingspremie aanvragen.* Geraadpleegd via <https://www.vlaanderen.be/aanmoedigingspremie/aanmoedigingspremie-aanvragen> | Vlaanderen.be
- Wascabi (2017). Deel zijn van iets wat groter is dan jezelf', p. 49-52.
- Werkbaar werk. (2019). *Cijfers werknemers.* Geraadpleegd via <http://www.werkbaarwerk.be/werkbaarwerk/werkbaarheidsmonitor/werknemers>
- Wielers, R. (2011, 9 oktober)., *30 uur is voltijds*, S&D.
- Zij - kant (2021, 25 maart). *Equal Pay Day, Persdossier.* Geraadpleegd via https://www.equalpayday.be/wp-content/uploads/2021/03/Persdossier-Equal-Pay-Day-2021_DEF.pdf