



Tweede Kamer t.a.v. de Vaste Kamercommissie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap
CC Aan de staatssecretaris van Funderend Onderwijs en Emancipatie, drs. M.L.J. Paul

Datum

13 juni 2025

Ons kenmerk

25-061 DK/CvdP/ae

Betreft/ Onderwerp

Commissiedebat Emancipatie d.d. 18 juni 2025

Doorkiesnummer

Email contactpersoon

Bijlage(n)

-

Geachte Kamerleden,

Binnenkort debatteert u over emancipatiebeleid. Wellicht een belangrijker en urgenter debat dan ooit. Vrouwenrechten en LHBTI+ rechten staan onder druk. Op de arbeidsmarkt zien we dat er nog steeds in grote mate ongelijke kansen zijn en de werkvloer niet voor iedereen veilig is. Emancipatiebeleid is essentieel, want gelijke kansen en rechten staan onder druk. Op de arbeidsmarkt zijn discriminatie en ongelijkheid nog steeds een structureel probleem. De overheid kan en moet hierin de voortrekkersrol nemen.

Om gelijke kansen te creëren moeten we kijken naar hoe we werk inrichten in onze maatschappij. En hoe we het combineren van werk en privé faciliteren of juist belemmeren in onze (werk)cultuur en arbeidsmarktinfrastructuur. FNV draagt hiervoor een aantal oplossingen aan:

- Een Vierdaagse-werkweek als nieuwe voltijdsnorm. Het vergroot de kansen van vrouwen op de arbeidsmarkt en geeft mannen ruimte voor zorg, een noodzakelijke stap naar echte emancipatie.
- Toegankelijke en betaalbare kinderopvang en verlof. Hiermee wordt het combineren van werk en zorgtaken mogelijk gemaakt, waardoor meer mensen (meer) betaald werk kunnen doen.
- Het bevorderen van een veilige en inclusieve werkvloer. Zorg dat de Arbowetgeving handen en voeten krijgt en faciliteer een veilige werkvloer. Dit betekent eisen stellen aan werkgevers, zoals een onafhankelijke vertrouwenspersoon, gedragscode en sanctiebeleid.

- Maak verlof toegankelijk en inclusief. Door (deels) onbetaald verlof en door het gebrek erkenning van meeroudergezinnen en een breed partnerbegrip, heeft niet iedereen toegang tot de bestaande verlofregelingen. Ook ontbreekt het nog steeds aan wettelijk verlof bij gendertransitie.

Tijd voor een toekomstbestendige werkweek

De manier waarop werk nu georganiseerd is, sluit niet aan op de realiteit, de wensen en mogelijkheden van werkenden. De voltijdsnorm van 36 tot 40 uur is achterhaald en vormt een structurele barrière voor gelijke kansen op de arbeidsmarkt én thuis. Mannen en vrouwen willen het anders. Emancipatie wordt vaak als ‘vrouwenzaak’ gezien, maar het gaat ons allemaal aan. En dan vooral: de vrijheid om je leven in te richten zoals jij en je eventuele partner dat willen. Om te kunnen werken én leven, zonder dat het één ten koste gaat van het ander.

FNV pleit voor een vierdaagse werkweek, juist óók voor mannen, omdat zij vaak vastzitten in het kostwinnersmodel. De uitkomsten van onze peiling onder bijna 1700 mannen onderstreept dit:¹

- Meer dan één derde van de mannen van 56 jaar of ouder geeft aan dat ze het gevoel hebben gehad dat werk ten koste ging van hun privéleven
- 87% van de mannen met kinderen onder de 55 jaar, geeft aan minder te willen werken als ze die mogelijkheid hebben.
- Hiervan denkt 83% dat de invoering van een vierdaagse werkweek met behoud van loon hen hierbij zou helpen.

Het gaat hier om een herverdelingsvraagstuk. Veel mannen willen minder werken, vrouwen juist meer, maar belemmeringen als loonverlies, verminderde carrièrekansen en ongelijke verdeling van onbetaald werk houden traditionele rolpatronen in stand. Een collectieve Vierdaagse werkweek² als nieuwe voltijdsnorm doorbreekt dit. Het bevordert gelijke kansen, een eerlijkere verdeling van betaald en onbetaald werk en een betere werk-privébalans. Ook leidt een Vierdaagse werkweek tot een grotere ouderbetrokkenheid wat belangrijk is voor de ontwikkeling van het kind.³

De Vierdaagse werkweek is geen luxe, maar een noodzakelijke stap. Ervaringen uit binnen- en buitenland tonen aan dat arbeidstijdverkorting met behoud van loon goed uitvoerbaar is en leidt tot meer werkplezier, minder verzuim en gelijkblijvende of zelfs hogere productiviteit, omzet en winst. Een win voor zowel werkgever, werknemer als maatschappij.

¹ FNV enquête, uitgezet 30-05-2025, aantal respondenten: 2495 (waarvan 1669 respondenten het onderzoek helemaal hebben afgerond).

² De vierdaagse werkweek is een concept. Het betekent niet automatisch één extra vrije dag, maar draait om een vermindering van 10–20% van de werkuren zonder verlies van inkomen bijvoorbeeld naar een 32- of 30-urige werkweek. Hoe dat er in de praktijk uit ziet, verschilt per sector, organisatie of zelfs afdeling, net als bij de vijfdaagse werkweek. Het is afhankelijk van de flow van het werk, wensen van werknemers, klanten en organisatie én het is mogelijk in zowel de traditionele kantoorbanen als ploegen- en wisseldiensten. Het wordt gecombineerd met slimmer werken principes.

³ [The-results-are-in-The-UKs-four-day-week-pilot.pdf](#)

Sociale partners regelen de Vierdaagse werkweek in cao's, maar om dit te bespoedigen, zal ook de politiek hierop in moeten zetten. Daarom pleit de FNV voor:

- Aanpassing van het arbeidsmarktbeleid. Verruim de focus van alleen meer uren werken naar een Vierdaagse werkweek. Dit leidt uiteindelijk tot netto meer uren werken door vermindering van ziekteverzuim, ouderen die langer gezond door kunnen werken en deeltijders die een paar uur meer gaan werken.
- Budget vrijmaken voor onderzoek naar het effect van een Vierdaagse werkweek in bedrijven en onder andere het effect daarvan op de emancipatie van vrouwen en mannen meten.
- Zet in op normverandering bij werkgevers en bedrijven. Uit recent SCP onderzoek⁴ blijkt dat werkgevers bij het toekennen van aantal uren nog te veel uitgaan van traditionele rolpatronen, waardoor zowel mannen als vrouwen niet altijd het gewenste aantal uren werken.

Als we willen bouwen aan een toekomstbestendige arbeidsmarkt waarin werk, zorg en welzijn hand in hand gaan, dan moeten we breken met de norm. De vierdaagse werkweek is een concrete stap naar meer gelijkheid, gezondheid en brede welvaart.

Betaald werk en zorgtaken – maak werk van toegankelijk verlof en kinderopvang

De mogelijkheid om betaald werk te combineren met privé hangt af van randvoorwaarden. Een goede werk-privé balans is essentieel voor deelname aan de arbeidsmarkt. Of dit nu werk combineren met een gezin, mantelzorg of vrijwilligerswerk is. Randvoorwaarden voor toegang tot betaald werk zijn bijvoorbeeld onze kinderopvang en het verlofstelsel.

Momenteel is verlof niet voor iedereen toegankelijk. Het verlofstelsel is complex voor werknemers en werkgevers. Vandaar ook dat de SER adviseert om het stelsel te vereenvoudigen.⁵ Daarnaast zijn een significant deel van de verlofsoorten onbetaald of 70% betaald. Dit betekent dat deze verlofsoorten vooral beschikbaar zijn voor de *lucky few* in plaats van een collectieve regeling die voor alle werkenden beschikbaar is. Dit blijkt bijvoorbeeld ook uit verschillende evaluaties van verlof rondom geboorte.⁶

Zorg dus met de stelselherziening van het verlof dat deze barrières worden weggenomen. Versimpel de aanvraag van verlof, de hoeveelheid regelingen én zorg ervoor dat alle verlof volledig wordt doorbetaald.

Ook de kinderopvang vormt een barrière om (meer) te gaan werken. Zorg dan ook dat van het uitstel van de stelselherziening naar 2029 geen afstel komt. Juist nu hebben we de kans om af te stappen van het ingewikkelde systeem met terugvorderingen bij ouders, waarin het risico daarom volledig bij ouders lag. Met het toeslagenschandaal tot gevolg.

⁴ [De krapte als kans | Publicatie | Sociaal en Cultureel Planbureau](#)

⁵ SER Advies "[Balans in Maatschappelijk Verlof](#)" januari 2024.

⁶ Regioplan, [Eindrapport Evaluatie Wet invoering extra geboorteverlof \(WIEG\)](#), 1 februari 2022
Regioplan, [Eindrapport Niet-gebruik van aanvullend geboorteverlof](#), 14 december 2023

Betaalbare en toegankelijke kinderopvang met een simpel financieringssysteem neemt de barrière weg voor met name moeders om (meer) te gaan werken.

Een veilige werkvloer

Vrouwenrechten en LHBTI+ rechten staan onder druk. In de samenleving als geheel, maar daardoor ook met impact op de werkvloer. 22% van de vrouwen maakt (seksueel) grensoverschrijdend gedrag mee op de werkvloer.⁷ 39% van LHBTI+ mensen komt niet uit voor hun seksuele gerichtheid op werk. Onder andere vanwege de (helaas vaak reële) angst voor negatieve impact op carrièremogelijkheden en een veilige werksfeer.

Om de werkvloer voor iedereen veilig te maken moet er aan basiseisen worden voldaan:

- ILO C190 ratificeren en volwaardig omzetten in beleid en maatregelen
- Een verbod op geweld en intimidatie (ook gendergerelateerd) in de wereld van werk
- Het verplichten van een gedragscode, klachtenregeling en onafhankelijk vertrouwenspersoon.

Dit ILO-verdrag biedt een grote meerwaarde ten opzichte van het huidige Nederlandse beleid. Zo vallen sollicitanten en zelfstandigen nu buiten het Nederlandse beleid om ongewenst gedrag tegen te gaan. Ook geeft het verdrag handvatten om ongewenst gedrag tijdens woon-werkverkeer tegen te gaan en tijdens sociale werkgerelateerde activiteiten. Toch wil de Nederlandse regering dit verdrag zonder aanpassing van ons beleid doorvoeren. Binnenkort spreekt de Tweede Kamer over dit wetsvoorstel. FNV vindt dit een gemiste kans om de veilige werkplek van met name vrouwen en LHBTIQ+ personen te verbeteren en dringt aan op volwaardige ratificatie.

Gelijke rechten voor iedereen

We moeten veilige inclusieve arbeidsmarkt verankeren. FNV maakt in cao's afspraken over het toegankelijk en betaalbaar maken van verlof. Momenteel wordt aan een nieuw verlofstelsel gewerkt. Maakt van deze gelegenheid gebruik om simpeler én inclusiever verlofstelsel te realiseren. Naast een bodem in de betaalhoogte en het uitbreiden van betaald verlof moeten de verlofvormen ook worden uitgebreid. Door wetgeving zouden alle werkenden aanspraak kunnen maken op deze regelingen. Wetgeving werkt ook normerend. Drie concrete stappen die genomen moeten worden zijn:

- De wettelijke erkenning van meerouderschap
- De wettelijke erkenning van partner breder dan huwelijk/geregistreerd partnerschap
- Wettelijk betaald verlof bij gendertransitie

⁷ CBS, [Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2023](#), 17 april 2024.

Tot slot

Nederland moet weer voorloper worden als het gaat om vrouwenrechten, LHBTI+ rechten en emancipatie. Onderzoek de vierdaagse werkweek. Maak kinderopvang en verlof betaalbaar en toegankelijk voor iedereen. Eis een veilige werkvloer voor iedereen. Samen werken we aan een gelijkwaardige arbeidsmarkt met gelijke rechten en gelijke kansen voor iedereen.

Met vriendelijke groet,

Dick Koerselman,
voorzitter Interim-Bestuur FNV