

WIJ WILLEN VOORUIT NIET ACHTERUIT



**GENDERANALYSE VAN HET
REGEERAKKOORD 'AAN DE SLAG!'**

DOWNLOAD dit bestand voor *volledige* interactieve functionaliteit en open het met Adobe Reader op desktop of laptop. De interactieve functionaliteit werkt niet of slechts ten dele bij opening in een browser!

Door de **KLIKBARE INHOUDSOPGAVE** kom je direct op de pagina of het artikel van je keuze. Met de **THUISKNOP** keer je terug naar de inhoudsopgave. Je kan natuurlijk ook gebruik maken van de standaard interface (bladwijzers) van je pdf reader. Bij verwijzing naar een **BIJLAGE** keer je terug naar de 'vertrekpagina' door een klik op het **paginacijfer** van de betreffende bijlage.

INHOUDSOPGAVE

VOORWOORD	4
WAAR VALLLEN DE HARDSTE KLAPPEN?	5
1. Sociale Zekerheid	5
1.1 Uitholling van de WIA	5
1.2 Afbouw van de WW	6
1.3 Verlaging van het maximale dagloon	6
2. Zorg	8
2.1 'Langer thuis wonen' = meer mantelzorg	8
2.2 Jeugdzorg afgeschaald	9
3. Beloning voor betaald werk	10
3.1 Loontransparantie zonder handhaving	10
3.2 Voltijdsbonus	10
3.3 Kinderopvang alleen voor werkenden	11
SYMBOOLPOLITIEK ZONDER BUDGET	12
CONCLUSIE	13
Oproep	13
HET BEPERKTE PERSPECTIEF OP VROUWEN IN BELEID	14
A) De noodzaak van een inclusieve politieke representatie	14
B) Stapeling van ongelijkheid: een intersectionele blik	14

VOORWOORD

Het regeerakkoord '*Aan de slag!*' presenteert zich als een startpunt voor vooruitgang, maar achter termen als 'eigen verantwoordelijkheid' en 'samenredzaamheid' schuilt een koers die de economische zelfstandigheid van vrouwen onder druk zet.

Vrouwen dragen onevenredig zwaar de gevolgen van bezuinigingen in de zorg en versoberingen in de sociale zekerheid, terwijl zij juist oververtegenwoordigd zijn in de sectoren die de samenleving draaiende houden. Het versterken van hun positie op de arbeidsmarkt is niet alleen rechtvaardig, maar essentieel voor een sterke economie en een solidaire samenleving. Emancipatie en gelijkwaardigheid kunnen niet zonder sterke publieke voorzieningen zoals kinderopvang, gelijk loon en volledig WW.

Nu is het moment om samen op te staan. Collectieve actie is ons antwoord op de verschuiving van collectieve verantwoordelijkheid naar individuele risico's. Als FNV maken wij ons hard voor een arbeidsmarkt en een sociaal stelsel die de diverse levenslopen van alle werkenden erkennen en ondersteunen.

Wij zetten ons in voor beleid dat zorgtaken niet bestraft, maar gelijkwaardigheid mogelijk maakt en investeert in de publieke basis waarop we allemaal steunen. Nederland verdient beter, met een koers die kiest voor echte gendergelijkheid.

Wij vrouwen eisen eerlijk loon, geen bezuinigingen op zorg en een volledig WW.

Jacqie van Stigt

Vicevoorzitter FNV
Arbeidsvoorwaarden coördinator FNV

WAAR VALLLEN DE HARDSTE KLAPPEN?

Hieronder volgt een overzicht van wat de plannen in het regeerakkoord betekenen voor de economische positie, het werk en de keuzevrijheid van vrouwen.

De voorgestelde maatregelen hebben impact op de gehele samenleving en raken iedereen, ongeacht gender. In deze analyse lichten we echter specifiek enkele uitwerkingen toe die naar verwachting vrouwen onevenredig hard kunnen treffen, bijvoorbeeld vanwege bestaande verschillen in arbeidsmarktpositie, inkomensverdeling en zorgtaken. Deze selectie is niet uitputtend en geen volledige weergave van alle effecten van het regeerakkoord.

1. SOCIALE ZEKERHEID

1.1 UITHOLLING VAN DE WIA

De WIA (Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen) is een belangrijk vangnet voor mensen die niet (volledig) meer kunnen werken vanwege gezondheidsproblemen. Maar dit vangnet werkt niet goed genoeg. Er zitten onrechtvaardigheden in waardoor de WIA slecht uitpakt voor veel mensen, zoals mensen met een parttime contract of een laag salaris.¹ De FNV voert al lang campagne om de problemen met de WIA aan te pakken.

In dit regeerakkoord worden die problemen niet opgelost, maar vergroot. De IVA (Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten)-uitkering wordt voor nieuwe gevallen afgeschaft. De IVA valt onder de WIA-wet en is bedoeld voor mensen die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn. Onder het nieuwe beleid lijkt de nadruk sterker te komen liggen op activering en re-integratie.

Onderzoek toont aan dat relatief veel jonge vrouwen in toenemende mate instromen in de WIA, vaak door burn-outs, hoge werkdruk of de combinatie van werk en zorgtaken.² Dit ligt niet aan gender: vrouwen hebben gemiddeld minder autonomie op het werk, hogere taakeisen, en zitten vaker in zogenaamde high-strain jobs.³ Bovendien hebben vrouwen meer last van grensoverschrijdend gedrag, huiselijk geweld en discriminatie op de werkvloer, wat ook zorgt voor meer uitval.⁴

Dit benadrukt dat de oplossing niet bij vrouwen zelf ligt, maar bij de organisatie van werk: reële taakeisen, voldoende autonomie over bijvoorbeeld inroostering en de aanpak van grensoverschrijdend gedrag zijn cruciaal. Wetgeving op dit gebied schiet tekort: een vertrouwenspersoon is nog niet verplicht en een verplichte gedragscode is nog niet door de Tweede Kamer aangenomen. Dit alles staat niet genoemd in het regeerakkoord.

Daarnaast erkent het stelsel vrouwspecifieke gezondheidsproblemen onvoldoende, van endometriose tot ernstige klachten bij de overgang. Bij endometriose duurt het gemiddeld zeven jaar voordat een diagnose is gesteld.⁵ Vrouwen met een chronische ziekte of beperking worden in de praktijk vaker geconfronteerd met medische bias: hun klachten en beperkingen worden sneller onderschat of niet serieus genomen.⁶ Dit betekent dat een maatschappelijk vangnet als de WIA cruciaal is. De verwachte maatschappelijke impact is groot: vrouwen met gezondheidsproblemen worden zowel financieel als sociaal onder maximale druk gezet, waardoor hun positie op de arbeidsmarkt en in de samenleving verder verzwakt wordt.

1 'Het onrecht van de WIA blootgelegd', Zembla, 2023.

2 'Determinanten van WIA-instroom: aanknopingspunten voor preventie?', UWV, 2025.

3 'Monitor arbeid - autonomie', TNO, 2024.

4 'Monitor arbeid - ongewenst gedrag', TNO, 2024.

5 Bianca de Bie, 'Endometriosewijzer: diagnosetijd terugbrengen van 7 jaar naar 1 jaar', Stichting Endometriose, 2025.

6 Marjolein de Jong, 'Vrouwen krijgen nog steeds niet dezelfde zorg als mannen', VU, 2025.

GEEN KEUZE

Ik heb nu nog geen WIA, maar ik heb artrose en dan krijg ik waarschijnlijk te maken met wat er over is van de WIA. Wist je dat 1 op 3 van de vrouwen een vorm van artrose krijgt, zeker vanaf 45 jaar? Het is een klacht die overgang-gerelateerd is, daar ontkom je als vrouw niet aan. Het is geen keuze, en er zit zelfs een taboe op. Het wordt nog lang niet genoeg gezien op het werk. En dan is het niet fijn als er ook nog in sociale voorzieningen wordt gesneden.

Waar ik tegenaan zal lopen, is dat de WIA zo laag wordt dat je gedwongen wordt om te werken. Terwijl dat niet meer gaat. En dan ook nog de nieuwe AOW-regels. Dan ga ik mijn pensioen niet halen. Ik ben nu 46 jaar; in de huidige planning is mijn pensioenleeftijd 68,5 jaar. Maar dat wordt dan 71 jaar! Dat is gewoon 4 jaar meer. Dat kan toch niet, zo'n hoge pensioenleeftijd, zeker niet met beroepen die fysiek belastend zijn.

Ik wil heel graag werken, maar je moet realistisch zijn. Wil een werkgever iemand van middelbare leeftijd met een beperking? Krijg je in de praktijk de kans om dan te blijven werken? Als dat niet lukt, kom je in de bijstand. Dat zou betekenen dat ik mijn appartement moet verkopen. En dan moet ik iets zoeken in de huursector, in deze woningmarkt. Hoe dan?

Als ze deze plannen er doorgedrukt krijgen, dan is dit wel iets waar ik rekening mee moet houden.

Margriet Chin A Fo – Senior medewerker bakkerij in een supermarkt

1.2 AFBOW VAN DE WW

Het minderheidskabinet wil de maximale WW-duur inkorten van twee jaar naar één jaar. Tegelijkertijd worden de eisen voor de opbouw van WW-rechten aangescherpt. Volgens de huidige regels moet iemand 14 jaar hebben gewerkt om recht te hebben op één jaar WW. In de plannen van het nieuwe kabinet moet iemand 24 jaar hebben gewerkt hebben om nog recht te hebben op één jaar WW. Dit is nadelig voor iedereen.

De WW werkte al onvoordelig uit voor vrouwen. Dat komt bijvoorbeeld doordat vrouwen vaker in deeltijdbanen werken. 69% van de vrouwen heeft een deeltijdbaai, tegenover 29% van de mannen.⁷ Daarnaast hebben vrouwen vaker onderbroken loopbanen door zorgtaken. In Nederland bestaat de groep mensen die (tijdelijk) niet werken omdat ze voor een gezin of huishouden zorgen voor 95% uit vrouwen.⁸ Het onderbreken van je loopbaan voor zorgtaken kan het opbouwen van rechten voor de WW-uitkering aanzienlijk moeilijker maken. Daarnaast hebben vrouwen vaker te maken met flexibele contracten, waardoor ze regelmatig een beroep moeten doen op de WW.⁹ Deze problemen worden met de nieuwe plannen van het kabinet niet aangepakt.

Door de verkorte duur van de WW-uitkering worden vrouwen sneller gedwongen een beroep te doen op de bijstand. Dit vergroot hun financiële afhankelijkheid van een partner of van de overheid. Het beleid sluit daarmee aan bij een structureel probleem: het gaat uit van een mannelijke norm van een voltijds en ononderbroken werkverleden. Vrouwen hebben daarentegen door een combinatie van zorgtaken en beperkte beschikbaarheid van publieke zorg vaak noodgedwongen een ander arbeidsverloop. De verwachting is dat dit zal leiden tot toenemende armoede onder vrouwen en een grotere druk om onderbetaald werk te accepteren zodra de WW-periode verstreken is.

1.3 VERLAGING VAN HET MAXIMALE DAGLOON

Het regeerakkoord verlaagt het maximale dagloon voor uitkeringen via het UWV met 20%. Deze maatregel lijkt op het eerste gezicht een algemene kostenbeperking, maar de gevolgen zijn onevenredig hard voor vrouwen. De verlaging raakt direct verlofregelingen zoals ouderschapsverlof, geboorteverlof en zwangerschapsverlof, tenzij cao's dit compenseren.

⁷ 'Meer vrouwen én mannen in grote deeltijdbanen', CBS, 2024.

⁸ 'CBS: Ruim 200.000 vrouwen hebben geen betaalde baan vanwege zorgtaken', WomenInc., 2018.

⁹ Ans Merens & Anne Kuschel, 'De krapte als kans: werkgevers over deeltijd- en flexwerk in het licht van arbeidsmarktkrapte', SCP, 2025.

Rekenvoorbeeld 1: Zwanger en docent

Op basis van de Wet arbeid en zorg (WAZO) hebben werknemers recht op een uitkering van 100% van het dagloon over een periode van 16 weken. Door het lagere dagloon ontvangt iemand die meer verdient dan het nieuwe maximumdagloon een lagere uitkering tijdens haar zwangerschapsverlof dan in de huidige situatie. Het verschil per cao of de werkgever verplicht is om dit verschil zelf aan te vullen.

Hier nemen we als voorbeeld een docente in schaal LC 6 uit de cao voor het primair onderwijs, 2025-2027. Zij verdient, inclusief vakantie- en eindejaarsuitkeringen, €5520 per maand bij een fulltime dienstverband.¹⁰ Dit is €253,79 per dag en daarmee lager dan het oude maximumdagloon van €304,25. Haar uitkering bedraagt nu in totaal $80 \times €253,79 = €20303,45$ over 16 weken.

Wanneer het maximumdagloon met 20% daalt naar €243,40, wordt haar uitkering berekend over het maximumdagloon. Dan blijft er van die uitkering nog € 19.472,00 over. Zij gaat er dus €831,45 op achteruit.

Dit voorbeeld betreft iemand die onder het oude maximumdagloon maar net boven het nieuwe maximumdagloon zit; het inkomensverlies (€831,45) is daarom kleiner dan het maximale verlies van circa €4800 voor werknemers die van het oude naar het nieuwe maximumdagloon gaan.

Vrouwen worden door deze maatregel structureel harder getroffen, omdat zij vaker gebruikmaken van deze verlofregelingen. Op deze manier straft het beleid vrouwen financieel voor hun zorgtaken en versterkt het bestaande ongelijkheden.

De gevolgen beperken zich bovendien niet tot moeders. Het kabinet schuift met deze maatregel de rekening door naar werkgevers. In veel sectoren is in cao's afgesproken dat het dagloon van het UWV door de werkgever wordt aangevuld tot 100% van het salaris. Werkgevers moeten voortaan ook deze extra 20% compenseren als zij werknemers niet willen laten dalen in inkomen als ze deze vormen van verlof opnemen. Dat betekent dus dat werkgevers waarschijnlijk meer geld kwijt zijn wanneer ze een zwangere werknemer hebben. Dit kan invloed hebben op de kansen van vrouwen in de reproductieve leeftijd op de werkvloer, terwijl nu al 43% van de vrouwen in deze groep te maken heeft met zwangerschapsdiscriminatie.¹¹

Ook partners worden geraakt. Met name mannen laten hun verlofbeslissingen sterk afhangen van het niveau van doorbetaling. Wanneer doorbetaling bij verlof 20% gekort wordt, zullen minder vaders verlof opnemen of hun verlof verkorten. Daarmee kan de werk- en zorgverdeling tussen vrouwen en mannen nog verder verslechteren. Dit werkt door in de verdeling van zorgtaken en betaald werk binnen gezinnen, waardoor vrouwen structureel minder blijven verdienen. Zo draagt deze maatregel indirect bij aan de babyboete, de loonkloof en de pensioenkloof.

Rekenvoorbeeld 2: Ouder worden als vrachtwagenchauffeur

Wanneer je partner een kind krijgt, heb je recht op 5 weken aanvullend geboorteverlof. Daarnaast heb je recht op 9 weken betaald ouderschapsverlof. Hiervoor betaalt het UWV een uitkering van 70% van het dagloon. In dit voorbeeld bekijken we een vrachtwagenchauffeur in schaal D6 van de cao goederenvervoer.

Uitgaande van een uurloon van €22,05, een werkweek van gemiddeld 50 uur is het dagloon € 261,39. Dit is minder dan het huidige dagloon van €304,25 maar meer dan het nieuwe dagloon van €243,40. De uitkering met het oude dagloon bedraagt € 4.574,32, tegenover € 4.259,49 met het nieuwe dagloon. De chauffeur loopt dus €314,83 mis tijdens de vijf weken verlof.

¹⁰ Dit is inclusief een opslag van ongeveer 17% boven op het brutosalairis voor vakantie- en andere toeslagen, zoals voorgerekend door de Rijksoverheid.

¹¹ 'Zwangerschapsdiscriminatie', WomenInc., 2024.

Daarnaast kan de chauffeur beroep doen op maximaal 9 weken betaald ouderschapsverlof. Hierbij is de oude uitkering € 8.233,77 en onder het nieuwe dagloon € 7.667,08. Dit is een verschil van €566,70. In totaal gaat het dus om een verschil van €881,53 over de veertien weken aanvullend geboorteverlof en het betaald ouderschapsverlof.

De gevolgen zijn concreet en direct voelbaar. Een werknemer die met zwangerschaps- of ouderschapsverlof gaat, kan door deze maatregel honderden euro's per maand minder ontvangen. Op jaarbasis gaat het om een substantieel inkomensverlies. Zo laat deze schijnbaar technische aanpassing in de uitkeringssystematiek zien hoe diep de impact is op de economische positie van vrouwen en op de gelijkwaardigheid tussen vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt.

2. ZORG

2.1 'LANGER THUIS WONEN' = MEER MANTELZORG

Het minderheidskabinet zet in op 'zorgzame buurten' en het principe van 'langer thuis wonen' door de professionele zorg structureel af te bouwen. Dit beleid wordt gepresenteerd onder de noemer van 'samenredzaamheid'. Burgers zouden meer voor elkaar moeten zorgen. In de praktijk betekent dit echter dat de overheid zich terugtrekt en de zorg voor ouderen, zieken en hulpbehoevenden in toenemende mate wordt afgeschoven op mantelzorg. Dat is geen neutrale verschuiving, maar een uitgesproken politieke keuze die grote impact zal hebben op veel vrouwen.

In de begroting bij het regeerakkoord wordt er 435 miljoen euro bezuinigd op huishoudelijke hulp vanuit de Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo) en 470 miljoen op ouderenzorg. In de huishoudelijke hulp is 85% van de werknemers vrouw,¹² en in de ouderenzorg zelfs 91%.¹³ Dit betekent dat juist de banen van deze vrouwen in gevaar kunnen komen.

Wat wegvalt aan formele zorg, wordt geacht opgevangen te worden door informele zorg. En diezelfde zorg wordt in overgrote mate door vrouwen geleverd. Zes op de tien werkende mantelzorgers is vrouw.¹⁴ Bovendien verrichten vrouwen vooral de zwaarste en meest intensieve taken, zoals persoonlijke verzorging en verpleging, terwijl mannen relatief vaker administratieve of coördinerende taken uitvoeren.¹⁵ Daar komt bij dat de zorgsector zelf hofleverancier is van mantelzorg: één op de drie zorgmedewerkers is óók mantelzorger.¹⁶ Veel vrouwen werken dus in de zorg en verlenen buiten hun betaalde werk om onbetaalde zorg aan familieleden of burens. Die stapeling van zorgtaken leidt tot overbelasting, uitval en het noodgedwongen terugschroeven van betaalde arbeid. In de beleidsplannen ontbreekt echter iedere structurele tegenmaatregel. Zo wordt zelfs het door de Sociaal-Economische Raad aanbevolen betaald mantelzorgverlof niet ingevoerd, waardoor deze scheve verdeling en overbelasting feitelijk in stand worden gehouden.¹⁷

Hier tekent zich een diep structureel probleem af: onbetaalde zorg door vrouwen wordt door de overheid impliciet behandeld als een vanzelfsprekende, 'gratis' hulpbron om de begroting sluitend te krijgen. Belangrijke kanttekening: het is uiteraard niet gratis. Het kost de maatschappij ontzettend veel dat mantelzorgers opbranden en uitvallen en vaak (gedeeltelijk) moeten stoppen met betaald werk doen.¹⁸ En het kost vrouwen hun economische zelfstandigheid, hun pensioen en keuzevrijheid om te kiezen voor betaald werk.

Er vindt als het ware een dubbele verschuiving plaats. Enerzijds verdwijnen betaalde banen in de zorg door bezuinigingen, terwijl meer dan 80 procent van de zorgmedewerkers vrouw is.¹⁹ Anderzijds groeit tegelijkertijd de druk op mantelzorg, die ook vooral door vrouwen wordt gedragen.

Wat als 'samenredzaamheid' wordt verkocht, is in werkelijkheid een systeem dat ongelijke kansen voor vrouwen verder vergroot. Zo wordt genderongelijkheid niet alleen in stand gehouden, maar structureel verergert door het voorgenomen beleid.

12 'Werkzame beroepsbevolking; bedrijf', StatLine, 2026.

13 Hans Langenberg, Chantal Melser & Marjolein J. Peters, 'Arbeidsmarktprofiel van zorg en welzijn', CBS, 2023.

14 Eline Vos, Karin Proper, Henk Hilderink, Allard van der Beek & Simone de Bruin, 'Werkende mantelzorgers van ouders: verkenning van hun toekomst en ondersteuningsbehoeften', RIVM, 2021.

15 'Mantelzorg', WOMEN Inc., 2025.

16 'Aandacht voor mantelzorg werkt op krappe arbeidsmarkt', Stichting Werk & Mantelzorg, 2024.

17 'Mantelzorg en werk in een zorgzame samenleving', SER, 2026.

18 Saif Elayan, Viola Angelini, Erik Buskens & Alice de Boer, 'The economic costs of informal care: estimates from a national cross-sectional survey in The Netherlands', The European Journal of Health Economics, 2024.

19 'Zorg en welzijn bedrijfstak met grootste aandeel vrouwen', CBS, 2024.

PERSPECTIEF UIT DE WIJKVERPLEGING

Met de bezuinigingen in de zorg ben ik bezorgd dat er weer bezuinigd wordt op personeel. Als we onderhandelen voor beter loon in de cao, geven werkgevers aan dat er geen ruimte is voor loonsverhogingen. Uiteindelijk weten we met de vakbonden wel enkele procenten loonsverhoging binnen te slepen, maar dit weegt niet op tegen de inflatie. Zo gaan zorgverleners er al jaren op achteruit.

Vanuit de regering wordt gestuurd op inzet van mantelzorgers. In de praktijk zie ik dat dat vooral bij vrouwen op het bordje komt, de dochters of schoondochters. Zij zijn het vaakst contactpersoon en nemen vaker verzorgende taken over als dat moet. Terwijl vrouwen gemiddeld al het meeste onbetaalde werk verrichten. Ik vind dit streven onrechtvaardig, omdat het in de praktijk vooral vrouwen extra zal belasten. Ik vind het bovendien onrechtvaardig dat ik deze boodschap moet brengen, waar ik zelf niet altijd achter sta. En hoewel ik weerstand bij mantelzorgers soms begrijp, mag ik het incasseren. Ik wil een prettige samenwerkingsrelatie hebben met mijn mantelzorgers, in plaats van dat ik steeds vaker recht tegenover hen wordt gezet door besluiten die achter een bureau worden genomen.

Huishoudelijke zorg moeten mensen straks zelf betalen. In mijn wijk heb ik het vermoeden dat niet iedereen dat kan. Ik maak me zorgen dat deze huizen vervuild raken, waardoor wijkverpleging ook gestopt moet worden. In een vervuilde omgeving heeft bijvoorbeeld wondzorg geen zin, en kunnen mijn collega's en ik niet gezond werken. Ik maak me zorgen dat het uitkleden van de huishoudelijke zorg zo ook mensen de toegang tot wijkverpleging zal ontnemen. Het is frustrerend dat er geen recht wordt gedaan aan mijn collega's in de huishoudelijke zorg, en dat niet erkend wordt hoe belangrijk hun werk is.

Ik zie nu al veel collega's die het fysiek niet redden tot hun pensioen. De pensioenleeftijd is nu 67 jaar, wat al erg zwaar is. Ik moet straks tot 72 jaar. Dat is gewoon een waanidee. Eerder met pensioen gaan is alleen mogelijk voor degenen die genoeg verdienen. Zo wordt de pensioenkloof ook groter tussen arm en rijk. En mijn collega's en ik zijn geen topverdieners.

Nina Cuijpers – Wijkverpleegkundige regio Eindhoven

2.2 JEUGDZORG AFGESCHAALD

Het regeerakkoord zet door met een ingrijpende wijziging op het gebied van opvoedondersteuning uit de Hervormingsagenda Jeugd. Lichte vormen van ondersteuning worden niet langer collectief gefinancierd of georganiseerd. Waar eerder gezinnen met kinderen met lichte problemen terecht konden bij gemeenschappelijke voorzieningen of begeleidende diensten, vindt het kabinet nu dat het sociale netwerk en de 'voorliggende voorzieningen' het moeten overnemen. Uiteindelijk liggen de verantwoordelijkheid en de druk nu dus voornamelijk bij de ouders zelf.

Voor veel gezinnen heeft dit vérstrekkende gevolgen, maar de impact is onevenredig groot voor alleenstaande moeders. Zij moeten de zorg en begeleiding van kinderen met lichte problematiek zelfstandig dragen, zonder ondersteuning vanuit de gemeenschap of overheid. Deze groep beschikt vaak niet over voldoende financiële middelen, tijd of een stevig sociaal netwerk om die verantwoordelijkheid alleen te dragen.²⁰ Bovendien houdt het minderheidskabinet vast aan de eigen bijdrage in de jeugdzorg. Daarmee wordt de toegang tot hulp verder beperkt, juist voor gezinnen met beperkte financiële middelen.

²⁰ 'Armoede en sociale steun voor ouders', Nji, z.d.

Tegelijkertijd staan de werkenden in de jeugdzorg ook nu al onder zware druk. 81 procent van de medewerkers in de jeugdzorg is vrouw, wat betekent dat de gevolgen van dit beleid ook hier vooral vrouwen raken.²¹ Wanneer de lichte problematiek uit het systeem wordt gefilterd, blijven alleen de complexe casussen over. Hierdoor wordt de werkdruk verder verhoogd. Op dit moment zijn jeugdzorgmedewerkers daarom aan het staken. Ze eisen een volwaardige cao en protesteren daarnaast tegen de hoge werkdruk, de onveilige werkomstandigheden en het gebrek aan waardering door hun werkgevers.

Het structurele probleem wordt hiermee zichtbaar: de overheid trekt zich terug uit de sociale basis, terwijl de zorgvraag toeneemt. Kwetsbare gezinnen, en met name vrouwen,²² blijven achter met een verantwoordelijkheid die zij niet alleen kunnen dragen. Zo wordt een bezuiniging een verschuiving van kosten en risico's.

3. BELONING VOOR BETAALD WERK

3.1 LOONTRANSPARANTIE ZONDER HANDHAVING

Het regeerakkoord kondigt de invoering van de wet loontransparantie aan, maar benadrukt tegelijkertijd dat “onnodige administratieve lasten” voor werkgevers moeten worden voorkomen. Op papier is dit een stap richting gelijk loon voor gelijkwaardig werk, maar in de praktijk roept het vragen op over de effectiviteit van de wet. Voor vrouwen kan dit betekenen dat hun recht op gelijk loon ondergeschikt wordt gemaakt aan het gemak van de werkgever. Zonder strikte handhaving blijft de wet vooral een papieren belofte, waarbij structurele loondiscriminatie ongemoeid wordt gelaten.

Na 50 jaar wetgeving voor gelijke beloning laat de huidige loonkloof van 10,5% zien dat het werkgevers niet lukt om zonder extra wetgeving te zorgen voor gelijke beloning. De FNV heeft uitgerekend wat dit betekent voor vrouwen. Zonder loontransparantie lopen zij 1,9 miljard euro per jaar mis.²³ Een rekening die door werkgevers zou moeten worden betaald.

Door in het regeerakkoord te verwijzen naar onnodige administratieve lasten wordt er voorbij gegaan aan het recht van vrouwen op gelijk loon. Dat zou voorop moeten staan. Wetenschappelijke literatuur laat zien dat met echte loontransparantie met strikte handhaving de loonkloof met 10 tot 20% kan dalen.²⁴

3.2 VOLTIJDSPONUS

Het regeerakkoord meldt dat het kabinet fiscale voordelen wil onderzoeken voor mensen die voltijd gaan werken. Dit wordt een ‘voltijdsbonus’ genoemd, maar wordt ook wel een ‘mannenbonus’ of ‘deeltijdsboete’ genoemd. Hoewel dit als een stimulans voor arbeidsparticipatie wordt gepresenteerd, heeft het in de praktijk een duidelijk genderongelijk effect. Omdat vrouwen vaak parttime werken om onbetaalde zorgtaken, zoals kinderopvang en mantelzorg,²⁵ op te vangen, profiteren zij niet van deze voordelen. Bovendien krijgen vrouwen vaker deeltijdcontracten aangeboden²⁶ en staan er geen maatregelen in het regeerakkoord voor werkgevers om zich in te spannen om grotere contracten aan te bieden.

Het beleid belooft degenen zonder of met minder zorgtaken, vaker mannen, en straft degenen die wel zorgen dragen, meestal vrouwen. De maatschappelijke gevolgen zijn aanzienlijk. Het beleid draagt bij aan het vergroten van de loonkloof en de pensioenloof tussen vrouwen en mannen, waardoor vrouwen economisch structureel kwetsbaarder blijven. De loonkloof van nog altijd 10,5%²⁷ in Nederland laat zien hoe deze ongelijkheid zich vertaalt in concrete inkomensverschillen en verminderde financiële onafhankelijkheid voor vrouwen.

Uit onderzoek van CPB blijkt dat het huidige emancipatiebeleid niet altijd aansluit bij de leefwereld van vrouwen, met name van praktisch opgeleide vrouwen.²⁸ Waar beleid sterk inzet op betaald (voltijds)werk en economische

21 ‘Wie werken er in jeugdzorg – en hoe staan zij in hun werk?’, Jeugdzorg werkt!, 2026.

22 ‘Verdeling werk en zorg tussen vaders en moeders vaak anders dan gewenst’, CBS, 2023.

23 ‘FNV: Vrouwen lopen 1,9 miljard mis door uitstel wet loontransparantie’, FNV, 2025.

24 ‘Background note on calculations for 8 march 2025’, ETUC, 2025.

25 ‘Redenen om in deeltijd te werken’, OCW, 2025.

26 Ans Merens & Anne Kuschel, ‘De krapte als kans: werkgevers over deeltijd- en flexwerk in het licht van arbeidsmarktkrapte’, SCP, 2025.

27 ‘Openheid nodig om loonkloof tussen mannen en vrouwen te dichten’, FNV, 2025.

28 Wil Portegijs & Ans Merens, ‘Wat is emancipatie? Emancipatie in de ogen van praktisch opgeleide vrouwen’, SCP, 2025.

zelfstandigheid, leggen veel vrouwen de nadruk op keuzevrijheid en regie over het eigen leven. Voor hen betekent emancipatie niet uitsluitend financiële onafhankelijkheid, maar ook de mogelijkheid om werk en zorg op een manier te combineren die past bij hun situatie. Een beleid dat eenzijdig inzet op meer betaalde arbeid zonder de randvoorwaarden te verbeteren – zoals betaalbare kinderopvang, verlofregelingen en waardering van zorg – vergroot de druk in plaats van de kansen.

3.3 KINDEROPVANG ALLEEN VOOR WERKENDEN

Het regeerakkoord kondigt aan dat de zogenoemde “bijna gratis” kinderopvang voortaan direct wordt gefinancierd. De FNV is groot voorstander van deze hervorming. Maar er staat ook dat kinderopvang alleen beschikbaar is voor werkende ouders. Hoewel dit beleid bedoeld is om arbeidsparticipatie te stimuleren, heeft het voor veel vrouwen juist nadelige effecten. Vrouwen zonder vaste baan, vrouwen in inburgeringstrajecten of vrouwen met onzekere contracten verliezen hierdoor de toegang tot betaalbare opvang.

Daarnaast zijn er geen maatregelen aangekondigd om de prijs van kinderopvang te reguleren. Dit betekent dat de vergoeding van kinderopvang voor alle werkende ouders straks naar 96% gaat, maar dat is slechts een deel van de rekening die ouders maandelijks betalen. Er wordt straks een groot deel van de zogenaamde maximumuurprijs vergoed. Maar veel (met name commerciële) kinderopvangorganisaties rekenen een hogere prijs dan dat wettelijk vastgestelde bedrag. De resterende 4% plus het bedrag boven de maximumuurprijs is volledig voor eigen rekening van ouders. Zonder op de vraagprijs in te grijpen kan dit zorgen dat kinderopvang ontoegankelijk wordt voor ouders in de laagste inkomensgroepen.²⁹ Dat beperkt de toegankelijkheid van kinderopvang voor deze gezinnen, met alle gevolgen vandien. Daarbij worden de kosten voor kinderopvang vaak gelegd naast het inkomen van de moeder. Wat levert een extra dag werken op voor een moeder, als dat geld naar de kinderopvang gaat? Zo houdt dit nieuwe systeem in stand dat veel moeders ervoor kiezen om niet fulltime te gaan werken.

Het structurele probleem is dat kinderopvang wordt ingezet als een instrument om ouders aan het werk te krijgen. Voor vrouwen die nog geen stabiele baan hebben of hun weg op de arbeidsmarkt nog moeten vinden, blokkeert dit beleid de toegang tot werk in plaats van deze te vergemakkelijken. Daarom zou kinderopvang voor alle kinderen toegankelijk moeten zijn, zonder arbeidseis. Die wens wordt breed gesteund: door de sector, wetenschappers³⁰ en ook de Sociaal Economische Raad³¹.

De maatschappelijke impact is ingrijpend: voor vrouwen in laagbetaalde beroepen wordt werkherovating vrijwel onmogelijk gemaakt. Zonder betaalbare opvang blijven zij gevangen in een vicieuze cirkel van onzeker inkomen en beperkte kansen, terwijl hun economische zelfstandigheid en sociale participatie ernstig worden beperkt.

29 Janneke Plantenga, 'Risico op hogere prijzen in kinderopvangstelsel noopt tot aanvullend beleid', ESB, 2025.

30 Thomas van Huizen, 'Maak kinderopvang onderdeel van het onderwijsstelsel', ESB, 2025.

31 'Een kansrijke start voor alle kinderen: naar inclusieve en toegankelijke voorzieningen voor kinderen van 0-13 jaar', SER, 2021.

SYMBOOLPOLITIEK ZONDER BUDGET

NATIONALE STRATEGIEËN SCHIETEN TEKORT

Hoewel de coalitie van D66, VVD en CDA spreekt over een land van kansen voor iedereen, vertelt de werkelijkheid een ander verhaal. Ook het CPB stelt dat er weinig aandacht is voor de gevolgen van het beleid voor ongelijkheden in de samenleving en groepen in een kwetsbare positie.³²

De rekening van het beleid wordt voor een deel bij (werkende) vrouwen gelegd, zoals we hebben laten zien in bovenstaande analyse. Wat terugkomt, is vooral symboolpolitiek. In plaats van structurele oplossingen tegen genderongelijkheid wordt vooral ingezet op coördinatie, strategieontwikkeling en communicatie. Dat resulteert in een opeenstapeling van plannen zonder de randvoorwaarden die nodig zijn om daadwerkelijk verandering te realiseren.

De Nationale Strategie Vrouwegezondheid is daarvan een illustratief voorbeeld. Op papier wordt gesproken over een noodzakelijke inhaalslag in vrouwspecifieke en vrouwsensitieve zorg. Echter, een budget ontbreekt. Daarnaast is de betrokkenheid van vrouwen in onderzoek, beleidsvorming en zorginnovatie zeer beperkt. Tegelijkertijd wordt de toegankelijkheid van zorg verder onder druk gezet door de bezuinigingen en stijging van het eigen risico. Voor vrouwen met een chronische aandoening of een laag inkomen betekent dit dat zorg wordt uitgesteld of vermeden, waardoor de beoogde gezondheidswinst uitblijft. Terwijl er al eens is uitgerekend dat goede gezondheidszorg voor vrouwen €7,6 miljard per jaar opbrengt door meer doelmatige zorg, afname van verspilling, minder ziekteverzuim en toename van productiviteit.³³

Een vergelijkbaar patroon is zichtbaar in het **Nationaal Actieplan Geweld tegen Vrouwen**. De bundeling van bestaande programma's onder een Nationaal Coördinator wordt gepresenteerd als een versterking van het beleid, maar zonder aanvullende middelen of duidelijke uitvoeringsafspraken is de verwachte impact waarschijnlijk beperkt. Er is geen sprake van een structurele capaciteitsuitbreiding in preventie, opvang of specialistische ondersteuning. Juist nu zo zichtbaar wordt dat geweld tegen vrouwen door (ex)partners, op straat of op het werk zoveel vrouwen treft. Dat vraagt om een aanpak met daarbij de nodige financiële middelen.

Samenvattend kan worden gesteld dat de aangekondigde plannen vooral gericht zijn op het organiseren van beleid, maar onvoldoende op het realiseren van duurzame verbeteringen voor vrouwen. Zolang structurele financiering, meetbare doelstellingen en actieve betrokkenheid van vrouwen ontbreken, blijven deze plannen voornamelijk symbolisch. De kans is dan ook groot dat met deze strategieën voor vrouwen in de praktijk nauwelijks iets verbetert.

³² 'Een sociaal-maatschappelijke reflectie op het coalitieakkoord', SCP, 2026.

³³ 'Kostenbesparing van 7,6 miljard euro mogelijk door meer kennis over vrouwenlichaam', WOMEN Inc., 2024.

CONCLUSIE

Het regeerakkoord presenteert zich ambitieus en toekomstgericht, met expliciete aandacht voor de positie van vrouwen. Na het vorige kabinet is dat een stap vooruit. In de praktijk zien we echter dat de effecten ervoor zorgen dat we terug in de tijd gaan en dat de lasten onevenredig hard bij vrouwen terecht komen. De gekozen beleidsrichting leidt tot een ongelijke verdeling van kosten en baten, waarbij vrouwen structureel zwaarder worden geraakt; financieel, sociaal en emotioneel.

Waar wordt gesproken over “eigen verantwoordelijkheid” en “efficiëntie”, betekent dit voor veel vrouwen een verdere stapeling van taken. Zij combineren betaald werk met zorgtaken voor kinderen, partners, ouders en anderen in hun omgeving. Tegelijkertijd werken vrouwen bovengemiddeld vaak in cruciale sectoren zoals zorg, onderwijs, kinderopvang en welzijn. Deze sectoren houden de samenleving draaiend, maar worden in dit akkoord onvoldoende beschermd en gewaardeerd.

NIET GENDERNEUTRAAL IN DE UITWERKING

Hoewel het beleid formeel geen onderscheid maakt, laat de praktijk een ander beeld zien. Door:

- het afbouwen van publieke voorzieningen;
- versoering van sociale zekerheid;
- en bezuinigingen op zorg,

wordt zorg steeds vaker verplaatst van collectieve voorzieningen naar huishoudens en informele netwerken. Dit treft vrouwen onevenredig, omdat zij nog steeds het grootste deel van de onbetaalde zorg op zich nemen.

TERUG IN DE TIJD: NIET NAAR 1950, MAAR NAAR 1900

Vaak wordt gesproken over angst voor een “terugkeer naar de jaren vijftig”, terug naar het aanrecht. Maar wat hier gebeurt, gaat verder. In de eerste decennia van de twintigste eeuw bestond er nog geen sociaal vangnet, geen betaalbare kinderopvang, geen arbeidsrechten zoals wij die nu kennen. Zorg en bestaanszekerheid waren toen volledig afhankelijk van gezinnen, en met name van vrouwen.

De huidige beleidskeuzes bewegen opnieuw in die richting: minder collectieve voorzieningen, meer afhankelijkheid van informele zorg en meer individuele risico's. Daarmee verschuift de verantwoordelijkheid structureel terug naar huishoudens, zonder de bijbehorende rechten en ondersteuning. Dat is geen modernisering, maar een stap terug naar een tijd waarin vrouwen wel zorg droegen, maar geen economische zekerheid hadden.

DAGELIJKSE GEVOLGEN

Voor veel vrouwen betekent dit:

- minder financiële zekerheid bij verlies van werk;
- meer onbetaalde zorgtaken naast werk;
- minder ruimte voor herstel, scholing en loopbaanontwikkeling;
- een grotere loonkloof en pensioenkloof;
- een grotere kans op stress en uitval.

VERSTERKING VAN STRUCTURELE ONGELIJKHEID

De opeenstapeling van deze maatregelen versterkt bestaande genderongelijkheid. Niet omdat vrouwen minder willen of kunnen, maar omdat de randvoorwaarden voor gelijkwaardig deelnemen aan werk en samenleving onder druk komen te staan.

OPROEP

Wij vrouwen willen vooruit, niet achteruit. Daarom eisen wij:

- **eerlijk loon** met afdwingbare loontransparantie;
- **volledige WW en WIA** als echt vangnet;
- **geen bezuinigingen op zorg**, maar investeringen in publieke voorzieningen;
- **toegankelijke kinderopvang voor alle kinderen**, zonder arbeidseis.

NEDERLAND VERDIENT BETER. AAN DE SLAG VOOR ECHTE GELIJKHEID.

HET BEPERKTE PERSPECTIEF OP VROUWEN IN BELEID

A) DE NOODZAAK VAN EEN INCLUSIEVE POLITIEKE REPRESENTATIE

Het zou goed zijn wanneer vrouwen in Nederland zichzelf gerepresenteerd zien in de politiek. Dat is op dit moment nog geen realiteit: slechts zo'n 30 procent van de Nederlandse politici is vrouw, en onder die vrouwen is maar weinig diversiteit. Bovendien is de politieke werkomgeving nog vaak vrouwonvriendelijk, en zijn er vele barrières op weg naar politiek actief worden en blijven. Het realiseren van politieke gelijkheid draagt bovendien bij aan de emancipatie van vrouwen via beleid, en zo tot meer gendergelijkheid in alle facetten van de maatschappij.³⁴

In de politiek is de aanwezigheid van mensen met een mbo-achtergrond erg beperkt, en ook mensen van kleur en andere gemarginaliseerde groepen zijn sterk ondervertegenwoordigd. Deze intersectionele kloof – van gender, opleiding, etniciteit en andere factoren – betekent dat de dagelijkse realiteit van veel Nederlanders te weinig wordt meegenomen bij het vaststellen van begrotingskaders en beleidsprioriteiten.

Het regeerakkoord laat dit patroon zien: beleid wordt op papier gemaakt voor iedereen, maar een groot deel van de bevolking is structureel ondervertegenwoordigd in de besluitvorming die hun leven direct beïnvloedt. Hierdoor worden hun perspectieven, uitdagingen en behoeften vaak over het hoofd gezien, waardoor juist deze groepen disproportioneel geraakt worden door de gevolgen van het beleid.

B) STAPELING VAN ONGELIJKHEID: EEN INTERSECTIONELE BLIK

Naast een blik vanuit vrouwen op het nieuwe regeerakkoord zou het goed zijn om te kijken naar de verschillende groepen vrouwen in Nederland. Dit heet ook wel de intersectionele benadering.³⁵

Vrouwen zijn geen homogene groep: hun ervaringen, kansen en kwetsbaarheden hangen samen met factoren zoals leeftijd, etniciteit, opleiding, sociaaleconomische positie, migratieachtergrond, zorgverantwoordelijkheden, seksuele oriëntatie, beperking en arbeidssituatie. Het beleid raakt vrouwen dus op verschillende manieren en versterkt bestaande ongelijkheden.

Zo worden vrouwen in laagbetaalde of flexibele banen – vaak werkende vrouwen met een mbo-achtergrond – sneller financieel geraakt door verkorte WW-duur, lagere zwangerschapsuitkeringen en verhoging van het eigen risico in de zorg. Alleenstaande moeders ervaren de opeenstapeling van meerdere lasten: verlies van opvoedondersteuning, hogere zorgkosten en de voorgestelde beperkte toegang tot kinderopvang maken werkherhating en economische zelfstandigheid bijna onmogelijk.

Vrouwen met een migratieachtergrond of statushouders lopen tegen extra barrières aan, zoals taalbarrières en discriminatie op de arbeidsmarkt. Dat leidt tot een verhoogde kans op sociale uitsluiting en psychische druk. Bovendien werkt de Nederlandse regering aan een drastische aanscherping van het asielbeleid, waaronder strafbaarstelling van illegaal verblijf, langere procedures en intrekbare verblijfsvergunningen.³⁶ Dat maakt deze groep kwetsbaarder voor uitbuiting en mensenhandel.

Vrouwen met een beperking of chronische ziekte ervaren dat de afschaffing van de IVA en activeringsplicht hun financiële en sociale positie verzwakt, terwijl medische bias en ontoereikende zorg de druk verder opvoeren.

Een intersectionele blik laat zien dat het regeerakkoord niet slechts 'vrouwen' raakt, maar specifieke groepen vrouwen op verschillende manieren verder benadeelt. Beleidsmaatregelen die neutraal lijken, zoals het eigen risico verhogen of de WW- en IVA-regeling aanpassen, werken in de praktijk ongelijk uit en verergeren bestaande ongelijkheden. Het is daarom essentieel dat deze genderanalyse samengaat met een intersectioneel perspectief. Als vakbond heeft de FNV geen zicht op alle intersecties. Daarom roept de FNV andere maatschappelijke organisaties en politieke partijen op om samen deze intersectionele analyse te maken, en daarop passende aanpassingen in het regeerakkoord voor te stellen.

³⁴ 'Over ons', Stem op een Vrouw, 2026.

³⁵ Kimberlé Crenshaw, 'Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Policies', University of Chicago Legal Forum, 1989.

³⁶ 'Zes zorgen over de ingrijpende asielwetten', VluchtelingenWerk, 2025.

COLOFON

FNV Voor vrouwen

Uitgave Stichting FNV Pers

Tekst Laura van Stein en Ilze Smit

Productie Afdeling Communicatie & Marketing FNV

Opmaak Studio FNV

Illustratie Lisa de Neve

Druk Repro

Order 260222

Maart 2026, © FNV

