



Europese
Commissie

Een goede werk- privébalans voor iedereen:

Wat zijn de voordelen?



Sociaal Europa



Burgers

„Ik ging zeven maanden met ouderschapsverlof. Ik kreeg de kans om veel tijd met onze dochter en mijn vrouw door te brengen en zij kon eerder haar baan en carrière weer oppakken.“

Mateusz Hanslik, 36 jaar, orthopedisch chirurg en vader van drie kinderen, Polen

Het initiatief inzake een goede werk-privébalans bevordert de rechten van alle burgers op passend verlof en flexibele werkafspraken.

Dit stimuleert een gelijke verdeling van zorgverantwoordelijkheden tussen mannen en vrouwen, met de volgende voordelen voor burgers:

- werkenden — mannen én vrouwen — worden geholpen bij het met elkaar in evenwicht brengen van hun werk en zorgtaken;
- mannen én vrouwen krijgen de kans om hun tijd te besteden aan de zorg voor hun dierbaren;
- obstakels voor de loopbaanontwikkeling van vrouwen en voor participatie op de arbeidsmarkt worden weggenomen;
- het risico van blootstelling aan armoede en maatschappelijke uitsluiting voor vrouwen wordt verkleind;
- gelijke kansen worden bevorderd;
- werkenden met zorgverantwoordelijkheden worden in staat gesteld te blijven werken;
- er wordt ondersteuning geboden aan de gezondheid en het welzijn — zowel lichamelijk als geestelijk — van verzorgers.



Werkgevers

„Door ons ziekenhuispersoneel de mogelijkheid te bieden van kinderopvang op het werk kunnen ouders weer aan het werk, wat zorgt voor minder personeelstekort, met name wat betreft het verplegend personeel.“

Zuzana Janoušková, hoofd kinderopvang voor kinderen van personeelsleden in het algemeen academisch ziekenhuis van Praag, Tsjechië

Het initiatief inzake een goede werk-privébalans biedt niet alleen ondersteuning aan burgers, ook het bedrijfsleven profiteert ervan.

Het stimuleren van een gelijke verdeling van zorgverantwoordelijkheden tussen mannen en vrouwen biedt **werkgevers de volgende voordelen:**

- een grotere diversiteit binnen het personeelsbestand en de ontsluiting van een bredere talentenpool;
- getalenteerde en bekwame werknemers, die anders buiten de arbeidsmarkt terechtkomen, blijven behouden;
- de productiviteit, motivatie en loopbaanontwikkeling van werknemers worden gestimuleerd;
- er is minder verzuim en er hoeven minder kosten te worden gemaakt voor vervangend personeel.



EU-landen

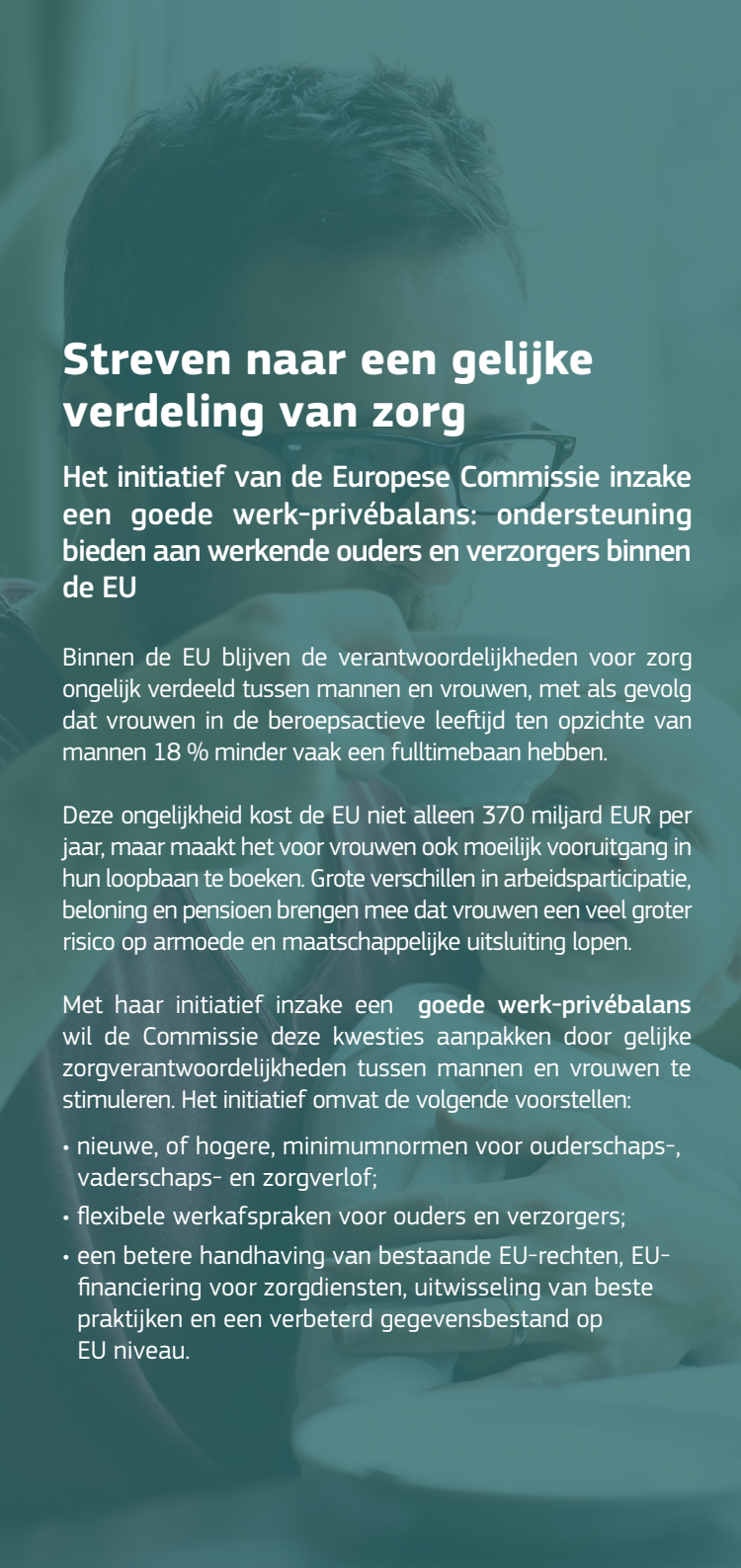
„[Door middel van training over flexibele werkafspraken, stages en genderdiversiteit] betekende het project zonder meer een impuls voor werkgevers en gemeentelijke overheden om gezinsvriendelijke maatregelen op het werk te treffen.“

Rasmina Čepkauskienė, directeur van het Informatiecentrum Vrouw & Werk in Kaunas, Litouwen

Het initiatief inzake een goede werk-privébalans stimuleert de uitwisseling van beste praktijken binnen de EU om beleidsvorming op nationaal niveau te ondersteunen.

De invoering van beleid dat een gelijke verdeling van zorgverantwoordelijkheden tussen mannen en vrouwen stimuleert, biedt EU-landen de volgende voordelen:

- een hogere arbeidsparticipatie;
- ondersteuning bij de problematiek rondom een vergrijzende en krimpende beroepsbevolking;
- minder uitgaven aan werkloosheidsuitkeringen en gezondheidszorg (dankzij een gezondere beroepsbevolking);
- uiteindelijk een hoger bnp, hogere inkomens, hogere belastinginkomsten en een hogere consumptie.

A woman with dark hair and glasses is looking down at a document she is holding. The image is overlaid with a semi-transparent teal filter. The text is in white, making it stand out against the background.

Streven naar een gelijke verdeling van zorg

Het initiatief van de Europese Commissie inzake een goede werk-privébalans: ondersteuning bieden aan werkende ouders en verzorgers binnen de EU

Binnen de EU blijven de verantwoordelijkheden voor zorg ongelijk verdeeld tussen mannen en vrouwen, met als gevolg dat vrouwen in de beroepsactieve leeftijd ten opzichte van mannen 18 % minder vaak een fulltimebaan hebben.

Deze ongelijkheid kost de EU niet alleen 370 miljard EUR per jaar, maar maakt het voor vrouwen ook moeilijk vooruitgang in hun loopbaan te boeken. Grote verschillen in arbeidsparticipatie, beloning en pensioen brengen mee dat vrouwen een veel groter risico op armoede en maatschappelijke uitsluiting lopen.

Met haar initiatief inzake een **goede werk-privébalans** wil de Commissie deze kwesties aanpakken door gelijke zorgverantwoordelijkheden tussen mannen en vrouwen te stimuleren. Het initiatief omvat de volgende voorstellen:

- nieuwe, of hogere, minimumnormen voor ouderschaps-, vaderschaps- en zorgverlof;
- flexibele werkafspraken voor ouders en verzorgers;
- een betere handhaving van bestaande EU-rechten, EU-financiering voor zorgdiensten, uitwisseling van beste praktijken en een verbeterd gegevensbestand op EU niveau.

Wist u dat ...

... **minder dan twee derde van de vrouwen** in de leeftijd van 20 64 jaar binnen de EU werk heeft, ten opzichte van **ruim driekwart van de mannen**?

... vrouwen bovendien gemiddeld **22 uur per week** besteden aan onbetaald werk en onbetaalde zorg — waar dit voor mannen minder dan **10 uur** is — en vrouwen ongeveer **vier keer vaker** dan mannen in deeltijd werken?

... deze verschillen betekenen dat binnen de EU het gemiddelde verschil in beloning tussen mannen en vrouwen momenteel **16 %**, bedraagt, terwijl de pensioenkloof tussen mannen en vrouwen maar liefst **40 %** bedraagt?

Meer informatie

Ga naar:

<https://europa.eu/!dt48jH>

Volg ons op sociale media



ec.europa.eu/social



Social Europe



@EU_social

© Europese Unie, 2019

Afbeeldingen © Shutterstock

Luxemburg: Bureau voor publicaties van de Europese Unie, 2019

Overneming met bronvermelding toegestaan.

Print: ISBN 978-92-79-96882-2 doi: 10.2767/952937 KE-06-18-258-NL-C

PDF: ISBN 978-92-79-96906-5 doi: 10.2767/36590 KE-06-18-258-NL-N



Publicatiebureau