

GEZOCHT: MAN DIE ZORGT

Femina

De huidige generatie van informele zorgverleners wordt de sandwichgeneratie genoemd, gekneld tussen de zorg voor de (klein)kinderen en de ouders. De toenemende vraag naar zorg door de vergrijzing, de evolutie naar kleinere gezinnen, de toename van vrouwen op de arbeidsmarkt en een beleid dat kiest voor de vermaatschappelijking van de zorg maken dat de komende decennia de druk op bestaande informele zorgsystemen, zoals mantelzorg, alleen maar zal toenemen. Om die uitdaging tegemoet te gaan, worden verschillende pistes voorgesteld zoals meer ondersteuning van de mantelzorger en meer samenwerking tussen mantelzorger en professionele zorgverlener. Eén piste wordt echter te vaak over het hoofd gezien: die van de mannen.

Gezocht: man die zorgt

De huidige generatie van informele zorgverleners wordt de sandwichgeneratie genoemd, gekneld tussen de zorg voor de (klein)kinderen en de ouders. De toenemende vraag naar zorg door de vergrijzing, de evolutie naar kleinere gezinnen, de toename van vrouwen op de arbeidsmarkt en een beleid dat kiest voor de vermaatschappelijking van de zorg maken dat de komende decennia de druk op bestaande informele zorgsystemen, zoals mantelzorg, alleen maar zal toenemen.

Om die uitdaging tegemoet te gaan, stelt men verschillende pistes voor zoals meer ondersteuning van de mantelzorger en meer samenwerking tussen mantelzorger en professionele zorgverlener. Eén piste ziet men echter te vaak over het hoofd: die van de mannen. Want zorg, of het nu gaat om betaalde zorg, mantelzorg of zorg voor de kinderen, is vandaag de dag nog al te zeer een vrouwenzaak. Zo zijn 2/3den van de mantelzorgers een vrouw, wordt 73% van het ouderschapsverlof opgenomen door vrouwen en zijn 77% van de werknemers in de zorgsector vrouw. De heersende genderrollen maken dat men in de eerste plaats naar vrouwen kijkt, wanneer er gezorgd moet worden in onze maatschappij. Het is een erfenis van het kostwinnersmodel, waar we maar moeilijk vanaf geraken en die vrouwen en mannen de kansen ontnemt om volledig vrije keuzes te maken.

De zorguitdagingen van de toekomst zullen we alleen het hoofd kunnen bieden als iedereen, dus ook de mannen in het bijzonder, hun steentje bijdragen. Want mannen die zorgen dat betekent:

1. Herwaardering van zorg in de samenleving.

Wanneer meer mannen zorg op zich nemen, zal de waardering voor die activiteit in de samenleving verhogen. We leven namelijk in een maatschappij waarbij "mannelijke" activiteiten meer gewaardeerd worden dan "vrouwelijke" activiteiten.¹

2. Een grotere pool van potentiële zorgverleners om uit te rekruteren.

Logischerwijze bouw je door mannen te stimuleren om te zorgen een grotere rekruteringsreserve op.

3. Gelijke arbeids- en zorgkansen voor vrouwen en mannen.

Een gedeelde zorgverantwoordelijkheid, betekent ook dat vrouwen en mannen gelijke kansen krijgen om actief te zijn op de arbeidsmarkt en op andere domeinen van de samenleving, zoals politiek. Dit betekent een winst voor de economie en de samenleving, omdat men stereotiepe genderrollen loslaat en mannen en vrouwen toelaat om ten volle hun talenten te benutten.

¹ Cohen, N. Philip & Huffman, L. Matt, 2003, Individuals, jobs, and labor markets: the devaluation of women's work. American sociological review, 2003, vol. 68, June, 443-463.

Willen we van zorg een gedeelde verantwoordelijkheid maken tussen mannen en vrouwen dan kunnen enkele ingrepen in de zorgverloven daar perfect toe bijdragen. Zorgverloven laten vrouwen en mannen toe om actief te zijn op de arbeidsmarkt en dit te combineren met zorg. Om efficiënt te zijn, dienen zorgverloven voldoende lang te zijn, flexibel op te nemen, makkelijk toegankelijk te zijn en dient er een voldoende hoge uitkering tegenover te staan. We stellen drie concrete ingrepen voor:

1. Maak het vaderschapsverlof verplicht en breid het uit tot 3 weken.

Vrouwen hebben recht op 15 weken zwangerschapsverlof, waarvan 10 weken verplicht is. Mannen worden niet verplicht om hun 10 dagen vaderschapsverlof op te nemen. Hierdoor ontstaat er reeds bij de geboorte de impressie dat het vooral vrouwen zijn die verantwoordelijk zijn voor de zorg van de kinderen. Het is belangrijk dat we als maatschappij het sein geven dat mannen net zozeer als vrouwen betrokken moeten worden bij de opvoeding van de kinderen. Het uitbreiden tot 15 dagen (het Europese gemiddelde) en het verplicht maken van het vaderschapsverlof is hier een belangrijk signaal.

2. Breid het ouderschapsverlof uit tot 1 jaar per kind en reserveer een deel exclusief voor de mannen.

Breid naar het voorbeeld van de Scandinavische landen het ouderschapsverlof uit en reserveer een deel daarvan exclusief voor vaders: de zogenaamde 'daddy days'.

- In Zweden hebben de ouders samen recht op 16 maanden (betaald) ouderschapsverlof. Elke partner moet daarvan minstens twee maanden opnemen - een bepaling die bedoeld is om vaders te overtuigen twee maanden bij hun kind door te brengen. Intussen maken er zoveel vaders (85 procent) gebruik van dat men ze de 'latte pappas' noemt.
- In Noorwegen kan het betaalde ouderschapsverlof tot 56 weken duren. Het 'papa quotum', het deel dat de vader niet kan overdragen naar de moeder, bedraagt er 10 weken (voorstel op tafel om het te verlengen tot 14 weken). 85 procent van de vaders neemt ouderschapsverlof op.
- In IJsland mogen de ouders per kind negen maanden thuisblijven. Elke ouder moet een derde van die periode nemen, het laatste deel mogen ze vrij onder elkaar verdelen. In IJsland neemt 88,5 procent van de vaders ouderschapsverlof.

In België kunnen we dit concreet vertalen naar een ouderschapsverlof van 12 maanden per kind, waarbij 4 maanden exclusief voor de mannen is gereserveerd en een bijkomende vier maand vrij te verdelen is onder de partners als de man ook zijn 4 maanden ouderschapsverlof heeft opgenomen.

3. Verhoog de uitkeringen voor ouderschapsverlof

Eén van de grootste drempels die mannen aangeven om zorgverloven op te nemen, is het financiële aspect. Voor het opnemen van het ouderschapsverlof krijg je gedurende 4 maanden een nettobedrag van 653,23 euro bij een voltijdse onderbreking, eventueel vermeerderd met een aanmoedigingspremie.

Om meer mannen aan te moedigen (maar ook om het haalbaar te maken voor vrouwen), dienen we de negatieve financiële gevolgen zoveel mogelijk te verminderen en de uitkeringen op te trekken. We stellen een inkomens gerelateerde uitkering voor (bijvoorbeeld 82% van het brutoloon) met een onder- en bovengrens.

Een hogere activeringsgraad van vrouwen en dus bijkomstige belastinginkomsten kunnen de financiële gevolgen van deze ingrepen afzwakken. Uiteraard zijn deze ingrepen slechts één van de vele maatregelen, die er voor moeten zorgen dat de activeringsgraad van vrouwen kan stijgen. Kwaliteitsvolle en betaalbare kinderopvang is bijvoorbeeld een andere noodzakelijke voorwaarde. En verder moeten we ons ook de vraag durven stellen of we het huidige economische model niet moeten hervormen om zo tot een gelijkere verdeling van zorg te komen. Hiervoor verwijst ik naar de impulsnota "Het nieuwe voltijds draait rond de 30 uren".

Bio

Femina is een vereniging met 65 000 leden in Vlaanderen en Brussel. Femina schept ontmoetingskansen, beweegt vrouwen en verdedigt hun belangen. Zo bouwen we aan een wereld waarin elke vrouw zich ontplooit. Rechtvaardigheid en solidariteit inspireren ons.