

Reactie Nederlandse Vrouwen Raad (NVR) betreffende internetconsultatie Wet invoering extra geboorteverlof (WIEG)

13 maart 2018

Het wetsvoorstel

Verlof van partners na de geboorte van een kind wordt vanaf 2019 uitgebreid. Partners krijgen recht op vijf betaalde dagen geboorteverlof, betaald door de werkgever. En vanaf 2020 recht op vijf maal de wekelijkse arbeidsduur aanvullend geboorteverlof, op te nemen binnen zes maanden na de geboorte van het kind. Voor het aanvullend verlof bestaat in principe recht op een uitkering van het UWV ter hoogte van 70% van het dagloon (tot 70% van het maximum dagloon) voor ten hoogste vijf weken. Over die betaling overigens lijkt het laatste woord nog niet gesproken. Voor (toekomstige) ouders is het van belang dat daar snel duidelijkheid over komt.

Enkele opmerkingen

Positief nieuws. Nederland loopt nogal achter qua geboorteverlof voor partners in vergelijking met andere Europese landen. Dit is een stap in de goede richting.

De argumentatie om deze wet in te voeren, zoals verwoord in de Memorie van toelichting, is relevant. Gewezen wordt op onderzoek dat aantoonde dat partners die direct na de geboorte van hun kind verlof nemen, over het algemeen later meer betrokken zijn bij de opvoeding. Positieve effecten daarmee op ontwikkeling kind. Ook een mogelijk positief effect op de verdeling van arbeid- en zorgtaken binnen het gezin, naar een meer gelijke verdeling. Daardoor meer ruimte aan de moeder om actief te blijven op de arbeidsmarkt en economische zelfstandig te blijven. De rol van de partner (veelal de vader) in de verzorging van de baby krijgt hiermee een positieve stimulans. Evenals de rol van de moeder als medeverdiener in het huishouden en het belang van haar economische zelfstandigheid.

Betaling tot 70% zal een barrière vormen voor mensen (mannen) met lagere inkomensniveaus. Zeker als de normale beloning ook nog elementen kent van betaling van overuren en onregelmatigheidstoelagen, iets dat in het algemeen vaker bij beroepen met lagere inkomensniveaus voorkomt dan bij de beroepen van hoger opgeleiden. Dit barrière-effect kan/zal met zich meebrengen dat de doelstelling van de wet (partners meer direct betrekken bij verzorging baby en een gelijkere verdeling arbeid/zorg) niet gehaald wordt juist bij die ouders die een meer traditionele taakverdeling kennen, de lager opgeleiden. Bovendien zijn in deze huishoudens vrouwen veel vaker dan bij de hoger opgeleiden

economisch niet zelfstandig. Daar komt bij, zoals ook in de pers wel wordt opgemerkt, dat met die grens van 70% een ambivalent signaal van overheidswege wordt gegeven. Citaat van Laura den Dulk uit NRC van 24 februari 2018: “Het idee van: we doen volgend jaar vijf dagen en een jaar later een paar gedeeltelijk betaalde weken, blijft halfslachtig. Het wekt de indruk dat het nou ook weer niet zo belangrijk is”. Laura den Dulk zegt ook dat in landen waar beide ouders een substantieel en volledig betaald verlof krijgen na de geboorte van een kind, zoals in de Scandinavische landen, de stijging van opname verlof enorm is sinds de invoering daarvan. “Als je de opvattingen en gewoonten van mensen echt wil veranderen is er een fundamentele zet in het beleid nodig”¹

Een stevig signaal van de overheid inzake het belang van vaders in de verzorging van baby's zal ook positieve effecten kunnen hebben op de cultuur in organisaties/beroepen waar overwegend mannen werkzaam zijn. Opname van verlof en (tijdelijk) in deeltijd werken door mannen wordt in dergelijke sectoren nog al eens geduid als een gebrek aan ambitie en als teken dat men de eigen loopbaan/carrière niet zo belangrijk vindt. Juist in die sectoren dient de overheid uit te stralen dat vaders/partners onmisbaar zijn in de zorg voor hele kleine kinderen en dat vrouwen meer te doen hebben dan verzorging alleen. Wat dit betreft is het unanieme advies van de SER relevant: vaders zes weken betaald verlof na de geboorte van een kind. En moeders naast de zestien weken zwangerschaps- en bevallingsverlof nog recht op zes weken vrij in het eerste half jaar nadat de baby geboren is.

¹ Citaat Laura den Dulk, universitair hoofddocent bestuurskunde EUR en onderzoeker naar werk-privébeleid in organisaties.