

## **Internetconsultatie Wet invoering betaling ouderschapsverlof**

### **Wetsvoorstel een belangrijke stap in de goede richting**

Voor je kansen zou het niet moeten uitmaken of je een meisje of jongen bent. Dat is nu nog wel het geval. SheConsult heeft zich de afgelopen 12 jaar hard gemaakt om gendergelijkheid op de werkvloer in Nederland te vergroten.

Door ouderschapsverlof op te nemen kunnen vaders en moeders in het eerste jaar na de geboorte van hun kind werk en zorg beter combineren. Het geeft de mogelijkheid aan ouders om langer thuis te zijn met hun kind en een band op te bouwen. Dit draagt bij aan een goede ontwikkeling van jonge kinderen.

### **In Nederland nog altijd scheve verdeling als het gaat om de verdeling van zorgtaken**

In Nederland besteden vrouwen nog altijd veel meer tijd aan zorgtaken vergeleken met mannen. Ondanks dat meer dan de helft van de stellen zorgtaken graag gelijk zou verdelen, doet slechts 1 op de 10 dit. Een consequentie van de scheve verdeling is dat de helft van de Nederlandse vrouwen financieel afhankelijk is. In Nederland zijn te weinig (betaalde) voorzieningen om werk en zorg te combineren. De overheid moet hier financieringsverantwoordelijkheid voor nemen. Wanneer vaders al vroeg de ruimte krijgen om zorgtaken op zich te nemen, legt dit de basis voor een gelijke werk-zorgverdeling.

Hiermee haakt dit wetsvoorstel aan bij punt 2 van het [6 puntenplan](#) dat WOMEN Inc. voor de verkiezingen in 2021 heeft opgesteld en welke essentieel zijn voor gendergelijkheid in Nederland: *Vrouwen en mannen moeten allebei kunnen werken en zorgen (voor kinderen en naasten)*. SheConsult ondersteunt dit 6 puntenplan.

### **Zorg dat ouderschapsverlof 100% doorbetaald wordt**

Het voornemen van het kabinet om 9 weken betaald ouderschapsverlof in te voeren is een belangrijke stap voor ouders in Nederland. Maar het kabinet wil niet meer dan 50% van het salaris doorbetalen en zo zal het verlof nog niet aantrekkelijk genoeg zijn voor alle ouders. Wij pleiten voor volledig betaald verlof, zodat ook ouders met inkomens die met 50% van hun salaris onder het sociaal minimum uitkomen verlof kunnen opnemen. Uit onderzoek weten we dat het verlof het meest wordt opgenomen bij een vergoeding van 80% of meer. Deze lage vergoeding zorgt ervoor dat het opnemen van het verlof voor veel ouders financieel niet mogelijk is.

Ook vanuit het oogpunt van sociale gelijkheid is 100 procent betaald ouderschapsverlof belangrijk. Mensen met een praktische opleiding hebben vaker een lager inkomen en daardoor minder financiële ruimte. Zij kunnen het gemiste inkomen van 50 procent gedurende het verlof moeilijker opvangen, terwijl mensen met een hoger inkomen dit in mindere mate ervaren. Dit leidt tot sociale ongelijkheid.

## **Beperkte betaling kan stereotype werk/zorgverdeling juist vergroten**

De beperkte betaling van 50% kan voor vaders een barrière opleveren om het verlof op te nemen. We weten dat 60% van de vaders meer tijd aan de zorg voor de kinderen zou willen besteden. Financiële redenen zijn hiervoor een belangrijke reden om dit niet te doen. Vaders verdienen gemiddeld nog altijd meer dan moeders en dragen vaker de financiële verantwoordelijkheid, ze verantwoordelijkheid voor de onbetaalde zorg komt zo bij vrouwen terecht. Hierdoor ontstaat er een risico dat moeders dit ouderschapsverlof eerder opnemen dan vaders wat zorgt voor verdere ongelijke verdeling van taken thuis. Dit is ook nu al in de cijfers te zien: 11% van de vaders neemt nu ouderschapsverlof op, tegenover 22% van de moeders. Indien met name vrouwen verlof blijken op te nemen in het eerste jaar, betekent dit een nog langere periode afwezigheid op het werk. Dit zou een negatief effect kunnen hebben op zwangerschapsdiscriminatie. Door het verlof volledig te betalen kunnen we zorgen voor een doorbraak in de traditionele rolpatronen tussen vrouwen en mannen.

## **Zorg voor een sluitend systeem van verlofmogelijkheden en kinderopvangregelingen**

Daarnaast is er de behoefte bij ouders voor een goed sluitend en minder complex systeem van de verschillende verlofmogelijkheden en de aanvullende kinderopvangregelingen. De huidige regelingen vormen nog te veel een lappendeken voor ouders. Verschillende wetenschappers pleiten er voor dat van overheidswege wordt geregeld dat ouders de eerste periode (een half jaar tot een jaar) zelf voor hun kind kunnen zorgen, zoals ook in veel andere Europese landen gebruikelijk is, door middel van verlofregelingen. Daar is dit wetsvoorstel voor ouderschapsverlof een belangrijk onderdeel van. Om voor ouders -en in het bijzonder voor moeders- geen onnodige drempels op te werpen om daarna weer te gaan werken, raden wij aan een sluitend systeem te ontwerpen voor kinderen, waarbij verlof, kinderopvang en basisschool naadloos in elkaar overlopen, betaalbaar zijn, en de opvang ontwikkelingsgericht wordt.

SheConsult  
drs. Vréneli Stadelmaier  
oprichter  
[www.SheConsult.nl](http://www.SheConsult.nl) 085-0605177