

## Internetconsultatie Wet invoering betaling ouderschapsverlof

### Wetsvoorstel een belangrijke stap in de goede richting

Rutgers zet zich in voor seksuele en reproductieve gezondheid en rechten voor iedereen en heeft in het binnen- en buitenland gewerkt aan programma's die betrokken vaderschap stimuleren. De afgelopen jaren heeft Rutgers zich, samen met vele partners, hard gemaakt voor de uitbreiding van het geboorteverlof in Nederland.

Rutgers verwelkomt de aanvullende wet die het mogelijk maakt om 9 weken ouderschapsverlof op te nemen binnen het eerste jaar na de geboorte. Het is belangrijk dat ouders in staat worden gesteld beter hun werk en zorg te combineren en tijd aan hun jonge kinderen te besteden.

Desalniettemin zien wij kansen om deze wet te verbeteren om zo nog meer impact te hebben voor Nederlandse ouders en gezinnen. Door middel van deze internetconsultatie stellen wij de volgende punten voor zodat deze uitbreiding meer impact zal hebben:

- 1) **Zorg dat ouderschapsverlof 100% doorbetaald wordt**
- 2) **Betrek juist ook de vaders**
- 3) **Zorg voor een sluitend systeem**
- 4) **Promoot actief solo-zorg en draag bij aan een cultuuromslag**

### 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. In de European Work-Life Balance Directive staat dat overheden moeten zorgen dat de nieuwe regelingen van “adequate pay” wordt voorzien. 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 lagere inkomens in staat zijn het verlof op te nemen. Uit [onderzoek](#) weten we dat het verlof het meest wordt opgenomen bij een vergoeding van 80% of meer. Het huidige voorstel van 50% zorgt ervoor dat het opnemen van het verlof voor veel ouders financieel niet mogelijk is.

Wanneer het verlof niet 100% wordt doorbetaald kan het verlof zelfs een averechts effect hebben en sociale en gender ongelijkheid vergroten. Vooral moeders uit gezinnen met inkomens boven modaal zullen dan het verlof opnemen.

### Door volledige doorbetaling betrek je juist ook de vaders

Uit onderzoek weten we dat 60% van de Nederlands vaders meer tijd aan de zorg voor de kinderen zou willen besteden. Toch maken ze minimaal gebruik van de formele mogelijkheden om hun arbeidspatroon aan te passen (bijvoorbeeld deeltijd werken of ouderschapsverlof). Ook neemt maar 11% van de vaders nu ouderschapsverlof op, tegenover 22% van de

moeders. Een van de belangrijkste redenen voor dit lage percentage van opname ouderschapsverlof is de financiële barriere. Veel gezinnen kunnen het zich niet veroorloven

om tijdelijk het inkomen van de man te missen. Vaders verdienen gemiddeld nog altijd meer dan moeders en dragen vaker de financiële verantwoordelijkheid, waardoor onbetaalde zorg komt bij vrouwen terecht komt. Daarnaast voelen vaders zich verantwoordelijk voor het gezinsinkomen als kostwinnaar. Door het ouderschapsverlof voor 100% door te betalen, zal het verlof juist ook voor vaders aantrekkelijk worden. Zo kan het verlof bijdragen aan meer gender gelijkheid in Nederland.

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

Er is 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.

### **Stimuleer de culturomslag en promoot solo-zorg voor vaders**

In het rapport, "[The State of Dutch Fathers – van willen naar doen](#)" dat Rutgers vorig jaar juni publiceerde, werd duidelijk dat vaders in Nederland wel meer betrokken willen zijn maar dat er nog veel barrières. Goede verlofregelingen alleen zijn niet voldoende. Als het opnemen van verlof wordt ontmoedigd door werkgevers, collega's en de samenleving als geheel, blijft het een dode letter. Om het verlof een succes te maken, is het van groot belang dat de overheid en werkgevers ouders stimuleren om het verlof op te nemen. Ook is het belangrijk dat de overheid informatie geeft over het belang van solo-zorg van vaders.

Meerdere onderzoeken laten zien dat wanneer ook de vader een tijd de primaire verzorger is (solo-zorg), dit een positief effect heeft op de algehele gezinssituatie. Ook in de jaren daarna. Solo-zorg zorgt ervoor dat partners niet langer ondersteunend zijn aan de moeder, maar zelf verantwoordelijkheid nemen in zorg en opvoeding. Het is daarom belangrijk om vaders te informeren over de positieve effecten van solo-zorg en uit te leggen hoe zij het ouderschapsverlof kunnen gebruiken om solo-zorg te regelen.

## **Bijlage: De meerwaarde van betrokken vaderschap**

*uit State of the Dutch Father (2019)*

Betrokken vaderschap van mannen bij de dagelijkse zorg voor en opvoeding van kinderen levert voordelen voor iedereen op. Zo is betrokken vaderschap goed voor gendergelijkheid, goed voor de gezondheid en de arbeidsmarktpositie van vrouwen en goed voor relaties tussen partners. Bovendien zorgt betrokken vaderschap voor een vermindering van geweld van mannen tegen vrouwen.

Ook kinderen profiteren van betrokken vaderschap. Er is overvloedig wetenschappelijk bewijs dat betrokken vaderschap een positieve invloed heeft op jongens en meisjes – en dat dit doorwerkt in de relaties die zij later hebben als volwassenen. Zo onderstrepen zij vaker het belang van gendergelijkheid, zijn meisjes mondiger en pakken jongens eerder zorgtaken op als ze zien dat hun vaders hetzelfde doen.

Gedeelde zorg is ook goed voor mannen. Vaders die bij het gezin en bij hun kinderen betrokken zijn, zeggen dat dit een van hun belangrijkste bronnen van welzijn en geluk is. Ze hebben een intiemere band met hun kind. En uit onderzoek blijkt dat mannen profiteren van een verbeterde fysieke, mentale en seksuele gezondheid. Ook zijn ze minder bereid risico's te nemen.

Ook voor werkgevers zijn er voordelen. Een goede balans tussen werk en privé zorgt ervoor dat werknemers vitaler en gelukkiger zijn en meer werkplezier ervaren. Dat vergroot hun motivatie en productiviteit. Als werknemers gelukkig zijn leidt dat tot minder ziekteverzuim en verloop. Dat vermindert de kosten voor het vervangen van personeel en draagt bij aan het realiseren van het diversiteitsbeleid.

Tot slot biedt betrokken vaderschap voordelen voor de samenleving als geheel. Betrokken vaderschap, waarbij vaders meer tijd besteden aan de zorg voor hun kinderen, leidt tot een gelijkere verdeling van zorg en werk tussen mannen en vrouwen en betere ontwikkeling van kinderen. Door betaald vaderschapsverlof wordt deze eerlijke verdeling bovendien bereikbaar voor gezinnen met lagere inkomens. Een betere arbeidsmarktpositie voor vrouwen vergroot hun economische zelfstandigheid, wat het bruto nationaal product vergroot. De voordelen die voor werkgevers gelden, hebben ook positieve gevolgen voor de algehele economie. En de voordelen die gelden voor mannen, vrouwen en kinderen - denk aan minder huiselijk geweld, betere relaties en minder criminaliteit - maken de samenleving als geheel veiliger, gezonder en gelukkiger.