

Amsterdam, 20 mei 2020

**Aan:** dhr. W. Koolmees, Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

**Betreeft:** Internetconsultatie *Wet invoering betaling ouderschapsverlof*

Geachte Minister Koolmees,

*Atria, kennisinstituut voor emancipatie en vrouwengeschiedenis* verwelkomt het wetsvoorstel *invoering betaling ouderschapsverlof*. Het voornemen van het kabinet voor de invoering van 9 weken betaald ouderschapsverlof is een belangrijke stap richting een betere balans tussen werk en privé voor werkende ouders in Nederland, en een hogere arbeidsparticipatie van vrouwen. Om deze twee doelen te behalen, pleit Atria voor onderstaande maatregelen, waarmee de effectiviteit van het wetsvoorstel kan worden bevorderd.

### **Inleiding: werk-zorg balans en de arbeidsparticipatie van vrouwen**

De werk-zorg verdeling tussen vrouwen en mannen is in de meeste heterogezinnen nog altijd scheef. In 2018 werkte 75% van de werkende vrouwen in Nederland in deeltijd (tegen 25% van de werkende mannen). Vrouwen besteden 1,5 keer zoveel tijd aan onbetaalde zorgtaken (huishoudelijke taken, boodschappen, zorg voor kinderen, mantelzorg) als mannen (26 versus 17 uur per week). Daarnaast noemen vrouwen deze zorgtaken vaker als reden om minder te gaan werken (57% vrouwen en 27% mannen).<sup>1</sup> De komst van kinderen is dan ook een bijkomend omslagpunt. Na de geboorte van een eerste kind brengt 47% van de vrouwen het aantal werkuren verder terug, tegenover 9% van de mannen. Het gevolg is een verlies van 39% in inkomen van vrouwen ten opzichte van mannen, 8 jaar na de geboorte van het eerste kind.<sup>2</sup> Slechts de helft van de Nederlandse vrouwen is dan ook financieel onafhankelijk. Zij zijn financieel minder weerbaar bij scheiding, ziekte of overlijden van een partner. Daarnaast kan het werken in (kleine) deeltijdbanen carrièrekansen in de weg staan en toekomstige inkomens en pensioensopbouw negatief beïnvloeden, hetgeen factoren zijn in de instandhouding van de loonkloof en het achterblijven van het aantal vrouwen in topfuncties. Bijna 8 op de 10 in deeltijd werkende vrouwen zou dan ook meer willen werken, mits een betere werk privé-balans mogelijk is.<sup>3</sup> Hiervoor is het cruciaal dat mannen hun rol thuis oppakken. Betaald ouderschapsverlof kan hierin een katalysator-functie vervullen, mits rekening wordt gehouden met financiële en sociale belemmeringen voor verlofopname door vaders en de bevordering van een gelijke verdeling van verlof door ouders. *Atria doet met dit doel de volgende drie aanbevelingen:*

#### **1. Mannen en ouderschapsverlof: financiële belemmeringen**

Waar vrouwen meer willen werken, geeft omgekeerd 60% van de vaders aan liever minder te willen werken om meer tijd met de kinderen te spenderen. Toch neemt slechts 11% van de vaders ouderschapsverlof op (tegen 22% van de moeders).<sup>4</sup> Het wetsvoorstel *doorbetaling ouderschapsverlof* is een eerste stap om dit aandeel te vergroten. De financiële drempel is immers één van de belangrijkste barrières voor vaders om ouderschapsverlof op te nemen. Toch zal de invoering van het wetsvoorstel niet afdoende zijn om een significant aantal vaders over de streep te trekken. Het omslagpunt waarop de meeste vaders ouderschapsverlof zullen opnemen, ligt namelijk bij 80% doorbetaling of meer. Bij doorbetaling van 50% zal het opnemen van ouderschapsverlof voor vaders van gezinnen met lagere inkomens niet aantrekkelijk genoeg of zelfs niet mogelijk zijn. Gezien de onverminderde populariteit van het anderhalverdienersmodel, is het immers vaak de man die voor het grootste aandeel van het inkomen zorgt binnen heterogezinnen. Er bestaat dus het gevaar van tweedelingen tussen gezinnen met lage en hoge inkomens. Daarnaast kan beperkte doorbetaling er tevens toe leiden dat het vooral moeders zijn, die ouderschapsverlof zullen opnemen (zij hebben immers vaak de kleinere baan), waardoor zij – zeker als zij dit doen in het eerste levensjaar van het kind – na het zwangerschapsverlof, nog langer uit de running zullen zijn. Dit zou de scheve werk-zorg verdeling in heterogezinnen versterken en zwangerschapsdiscriminatie in de hand kunnen werken. *Atria raadt daarom aan:*

***Zorg dat ouderschapsverlof 100% wordt doorbetaald, zodat ook mannen binnen gezinnen met een lager inkomen van de verlofregeling gebruik zullen maken, en er geen verlofkloof ontstaat tussen hogere en lagere inkomens.***

<sup>1</sup>CPB (2018), *De sociale staat van Nederland 2018*, Den Haag: Centraal Planbureau, hier te raadplegen: <https://digitaal.scp.nl/ssn2018/betaald-werk-en-zorgtaken/>

<sup>2</sup>CPB (2019), *Arbeidsparticipatie, gewerkte uren en economische zelfstandigheid van vrouwen*, Den Haag: Centraal Planbureau, hier te raadplegen: <https://digitaal.scp.nl/ssn2018/betaald-werk-en-zorgtaken/>

<sup>3</sup>SCP (2018), *Emancipatiemonitor 2018*, Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau, hier te raadplegen: [https://www.cbs.nl/nl-nl-publicatie/2018/50/emancipatiemonitor-2018](https://www.cbs.nl/nl-nl/publicatie/2018/50/emancipatiemonitor-2018) <https://hdl.handle.net/11653/book115679>

<sup>4</sup> CBS (2019), *Gebruik verlofregelingen vaders vrijwel onveranderd*, Den Haag: Centraal Cultureel Planbureau, hier te raadplegen: <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2019/13/gebruik-verlofregelingen-vaders-vrijwel-onveranderd>

## 2. Mannen en ouderschapsverlof: daddy quota en partnerbonussen

Om te voorkomen dat vrouwen het leeuwendeel van het ouderschapsverlof opnemen, bestaan naast volledige doorbetaling van het verlof twee aanvullende instrumenten: het onoverdraagbaar maken van een deel van het ouderschapsverlof zodat alleen vaders het kunnen opnemen, en zogenaamde partnerbonussen. Onoverdraagbaar ouderschapsverlof voor partners of 'daddy quota,' is in meerdere landen zeer effectief gebleken voor het stimuleren van vaders tot opname. Zo verdubbelde de opname na introductie van daddy quota in Zweden en IJsland en in Noorwegen schoot het aandeel zelfs van 3% naar 70%.<sup>5</sup> In andere landen ontvangen ouders een bonus in de vorm van geld of vrije tijd – een zogenaamde partnerbonus - als beide ouders verlof opnemen. Zo kunnen ouders in Oostenrijk elk 500 euro en 2 maanden extra verlof verdienen, wanneer zij het verlof gelijk of 60:40 verdelen.<sup>6</sup> Wanneer ouders in Duitsland beiden besluiten gelijktijdig gedurende tenminste 4 aaneengesloten maanden parttime (tussen 25 en 30 uur per week) te werken, verdienen zij elk 4 extra maanden aan zogenaamde ElterngeldPlus toeslag. In Zweden ontvangen ouders hun geldelijke bonus alleen als zij de 480 dagen verlof precies gelijk verdelen. *Atria raadt aan:*

***Stimuleer ouders om evenveel ouderschapsverlof op te nemen, bijvoorbeeld door hen hiervoor te belonen met extra verlof of een extra toeslag, of door een deel van het verlof onoverdraagbaar te maken.***

## 3. Mannen en ouderschapsverlof: sociale belemmeringen

Om daadwerkelijk de zorg gelijkwaardiger te verdelen speelt naast een financiële drempel ook de mate van sociale acceptatie mee. Vaders durven vaak geen ouderschapsverlof op te nemen, uit angst voor de reactie van hun leidinggevende en de gevolgen voor hun loopbaan. Ook ontbreekt het hen aan goede voorbeelden, van collega's die hen voorgingen.<sup>7</sup> Een culturele omslag is daarom nodig. Hiervoor moeten vaders actief worden gewezen op hun verlofrechten en de voordelen van het opnemen van ouderschapsverlof door zowel de eigen werkgever als vanuit de Rijksoverheid. In ons omringende landen is met dit doel actief ingezet op campagnes en workshops, gericht op het stimuleren van vaders en hun werkgevers tot het opnemen en honoreren van ouderschapsverlof. Een voorbeeld hiervan is de in 2004 gelanceerde campagne *Een knuffel van papa (Fars Kram* in het Deens) waarmee het Deense telecombedrijf TDC mannelijke werknemers stimuleerde tot het opnemen van ouderschapsverlof, met verbluffend resultaat: de opname door vaders sprong in 10 jaar van 13% naar 96%. Daarnaast namen vaders langere periodes verlof op, van 9 weken gemiddeld. Hoofdboodschap van de campagne was dat opname van ouderschapsverlof geen obstakel vormt voor een volgende carrièrestap, en dat mannen er zelfs betere werknemers door worden.<sup>8</sup> *Atria raadt aan:*

***Zorg voor een cultuuromslag: maak het voor mannen normaal om ouderschapsverlof op te nemen en zelf voor hun kinderen te zorgen. Informeer hen actief over hun verlofrechten en over de voordelen van het opnemen van verlof en stimuleer werkgevers dit ook uit te dragen vanuit het management, bijvoorbeeld d.m.v. het ondersteunen van campagnes.***

Met bovenstaande aanvullende maatregelen, kan de trend die met het *Wetsvoorstel doorbetaling ouderschapsverlof* wordt beoogd, worden verstevigd, hetgeen voor zowel vrouwen, mannen als kinderen van cruciaal belang is voor zelfontplooiing en een gezonde werk-privé balans. Aanvullende voorbeelden van maatregelen voor de bevordering van de werk-privé balans zijn te vinden in Atria's brochure [De balans vinden: de verdeling van arbeid en zorgtaken: Inspirerende voorbeelden uit het buitenland](#). Atria is graag bereid om met u over het bovenstaande van gedachten te wisselen, of u van nadere informatie te voorzien

Hoogachtend,

Dr. Kaouthar Darmoni,  
Algemeen Directeur Atria, Kennisinstituut voor Emancipatie en Vrouwengeschiedenis

Voor vragen of opmerkingen, kan contact worden opgenomen met:

Froukje Gaasterland (Coördinator Beleidsadviesing)

E: [f.gaasterland@atria.nl](mailto:f.gaasterland@atria.nl)

T: 020- 30 31 587

<sup>5</sup> RAND Europe (2016), *Policy brief paternity and parental leave policies across the European Union*, Cambridge: RAND Europe, hier te raadplegen: [https://www.rand.org/pubs/research\\_reports/RR1666.html](https://www.rand.org/pubs/research_reports/RR1666.html)

<sup>6</sup> C. Rille-Pfeiffer et al, Austria: Current leave and other employment-related policies to support parents leave network, hier te raadplegen: [https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user\\_upload/k\\_leavenetwork/country\\_notes/2017/Austria\\_2017\\_final.pdf](https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user_upload/k_leavenetwork/country_notes/2017/Austria_2017_final.pdf)

<sup>7</sup> COFACE (2016), *The European Reconciliation Package*, Brussel: Confederation of Family Organisations in Europe, hier te raadplegen: <http://www.coface.eu.org>

<sup>8</sup> Europese Commissie (2019), *Work-Life Balance for All: Best Practice Example from EU Member States*, Luxemburg: Publicaties Europese Unie, hier te raadplegen: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=nl&pubId=8212&furtherPubs=yes>