

Bedankt voor het downloaden van dit artikel. De artikelen uit de (online)tijdschriften van Uitgeverij Boom zijn auteursrechtelijk beschermd. U kunt er natuurlijk uit citeren (voorzien van een bronvermelding) maar voor reproductie in welke vorm dan ook moet toestemming aan de uitgever worden gevraagd.

Boom

Behoudens de in of krachtens de Auteurswet van 1912 gestelde uitzonderingen mag niets uit deze uitgave worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch door fotokopieën, opnamen of enig andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

Voor zover het maken van kopieën uit deze uitgave is toegestaan op grond van artikelen 16h t/m 16m Auteurswet 1912 jo. Besluit van 27 november 2002, Stb 575, dient men de daarvoor wettelijk verschuldigde vergoeding te voldoen aan de Stichting Reprorecht te Hoofddorp (postbus 3060, 2130 KB, www.reprorecht.nl) of contact op te nemen met de uitgever voor het treffen van een rechtstreekse regeling in de zin van art. 16l, vijfde lid, Auteurswet 1912.

Voor het overnemen van gedeelte(n) uit deze uitgave in bloemlezingen, readers en andere compilatiewerken (artikel 16, Auteurswet 1912) kan men zich wenden tot de Stichting PRO (Stichting Publicatie- en Reproductierechten, postbus 3060, 2130 KB Hoofddorp, www.cedar.nl/pro).

No part of this book may be reproduced in any way whatsoever without the written permission of the publisher.

info@boomamsterdam.nl
www.boomuitgeversamsterdam.nl

REDACTIONEEL

Tijd voor vaders

Tanja van der Lippe*

Tijdens het uitbreken van de coronapandemie heeft een belangrijke verandering op het terrein van werk en privé plaatsgevonden. Een verandering die door de pandemie niet veel aandacht heeft gekregen, maar die een omslag betekent in het denken over werk en die hopelijk ook gevolgen heeft voor het gedrag op de arbeidsmarkt. Het gaat over het verlof voor vaders.

Eerst maar eens de feiten. Bijna twee decennia geleden, op 1 december 2001, werd twee dagen betaald verlof voor kersverse vaders ingevoerd. Hoewel al langer duidelijk was dat dit erg kort was, er regelmatig discussies werden gevoerd in de Tweede Kamer en er initiatiefwetsvoorstellen werden ingediend om het vaderschapsverlof uit te breiden, duurde het tot 1 januari 2019 voordat dit werkelijk veranderde. Of het nu kwam door de Europese Commissie, die het grote belang erkende van vaderschapsverlof voor een meer gelijke verdeling van arbeid en zorg, dat de tijd rijp was in Nederland, of door het huidige kabinet, maar het verlof is uitgebreid. Om vaders meer te betrekken bij de kinderen is op 1 januari 2019 het recht op verlof na de geboorte van de baby uitgebreid van twee naar vijf dagen. De werkgever betaalt dit verlof.

En toen ging het snel. Want vanaf 1 juli 2020 mogen vaders ook gebruikmaken van het aanvullend vaderschapsverlof van vijf weken tegen 70% van hun salaris. Werkgevers kunnen dit aanvullen tot 100%. Dat aanvullende geboorteverlof kan een vader verspreid opnemen gedurende het eerste halfjaar, maar ook in één keer, bijvoorbeeld na afloop van het zwangerschapsverlof van de moeder. En, het is bijna niet te geloven, onlangs kondigde het kabinet aan dat het een derde stap gaat zetten in het verruimen van verlofmogelijkheden voor jonge ouders. Vanaf augustus 2022 worden de eerste negen weken van het ouderschapsverlof doorbetaald met 50% van het loon. Beide ouders hebben recht op dit verlof, dat moet worden opgenomen in het eerste jaar na de geboorte. Waar zo lang is gestreden door verschillende organisaties en politieke partijen om dit voor elkaar te krijgen, is het nu in een paar jaar tijd geregeld. Het economische belang zal groot zijn. Natuurlijk was er al langer ouderschapsverlof van 26 weken, maar afhankelijk van de private of publieke sector was dit maar deels betaald.

Er is nu een statement gemaakt en dat werd tijd. Zo wees minister Koolmees er zelf ook recent op dat Nederland erg achterloopt op andere landen als het gaat om vaderschapsverlof. In Europa stonden we onderaan de lijst, samen met

* Tanja van der Lippe is lid van de redactie van het *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*. E-mail: t.vanderlippe@uu.nl. Deze bijdrage is onderdeel van het onderzoeksprogramma Sustainable Cooperation – Roadmaps to Resilient Societies (SCOOP), en heeft geprofiteerd van support van NWO en OCW in de context van het zwaartekrachtprogramma 2017 (024.003.025).

landen als Italië en Griekenland (OECD, 2016), wanneer het gaat om verlof dat alleen voor vaders is. Vergelijkingen trekken tussen verschillende landen wat betreft vaderschapsverlof is overigens lastig, want de regelingen verschillen sterk. Zo worden in sommige landen verlofdagen meegeteld die overdraagbaar tussen ouders zijn, terwijl in de praktijk de moeder deze vaak opneemt in plaats van de vader.

Vraag is natuurlijk of dit vaderschapsverlof ook wat uitmaakt voor de zorg door vaders en de verdeling van taken tussen partners. Hoewel er nog geen uitgebreid onderzoek voorhanden is in Nederland, laten resultaten uit het buitenland zien dat er zeker iets verandert wanneer vaders verlof opnemen. Zo blijkt dat zij meer betrokken zijn bij de verzorging van het kind (Tanaka & Waldfogel, 2007). Wanneer de kinderen jong zijn, levert vader er betaalde uren voor in (Rege & Solli, 2010). Wanneer hij verlof neemt wanneer de vrouw niet thuis is maar gewoon aan het werk, wordt de verdeling taken thuis ook gelijk(er) (Bünning, 2015). *Doing-gender*-patronen, waar de moeder 'automatisch' de huishoudelijke taken voor haar rekening neemt wanneer zij beiden met verlof thuis zijn, zitten anders in de weg. In die zin is die vijf weken van 1 juli 2020 een begin, want waarschijnlijk is de moeder op dat moment ook nog thuis. Een evenwichtiger verdeling van zorgtaken aan het begin van het leven van een kind geeft de moeder wel meer ruimte om actief te zijn op de arbeidsmarkt. De tijd die zij nu opmaakt aan verlof leidt door een verlies aan *human capital* tot een lagere productiviteit, verminderde baankansen en een lager loon (Versantvoort, 2007). Dus hoe langer het verlof van de vader, hoe meer kans dat zij actiever blijft op de arbeidsmarkt.

Dat klinkt allemaal goed, maar belangrijk is natuurlijk of dit ook beklijft, dat wil zeggen: is de vader nog steeds zo betrokken bij de opvoeding van de kinderen wanneer die groter zijn en naar school gaan? Daar is helaas nog geen uitgebreid onderzoek naar gedaan. Overigens is het de vraag of de keuze voor verlof toch al niet aantrekkelijk was voor een specifieke groep vaders die anders gewoon meer vakantiedagen zouden opnemen. Dus vooral voor hoger opgeleide vaders. Zaak dus om effecten van tevoren niet te veel te overschatten.

Hoewel minder centraal in de discussie over het vaderschapsverlof, vind ik dat de verandering in het denken over deeltijdwerk misschien wel het belangrijkste is in deze hele discussie. Nederland staat bekend als kampioen deeltijd en toch wordt dat deeltijdwerk vaak aan vrouwen toegeschreven. Zij zouden niet ambitieus genoeg zijn, zitten in banen waar deeltijdwerk mogelijk is, en de cultuur in ons land is dat vrouwen verantwoordelijk zijn voor de kinderen en mannen de kostwinner zijn. Ook al is uitbreiding van vaderschapsverlof maar een stap in de goede richting, het is wel een majeure stap. Want nu wordt eindelijk gezien dat om het anderhalfverdienersmodel Nederland uit te krijgen, het niet alleen gaat om het deeltijds werken van vrouwen, maar ook om het werken van de man, de tijd die hij doorbrengt met zijn kinderen, de betrokkenheid van de werkgever voor het verlof door ouders en het belang dat hij of zij daaraan toekent, en de norm over deeltijdwerk die hiermee zal gaan veranderen in Nederland. Dus vaders, neem tijd voor de kinderen!

Natuurlijk zijn we er nog niet. Want om iedereen werkelijk een echte kans op verlof te geven, is het zaak dat het hele verlof wordt betaald. Zie het als een investering in de werknemer, die dat ongetwijfeld in zijn of haar functioneren

terug zal willen betalen. Want anders zijn toch vooral zij die het niet financieel kunnen opbrengen degenen die het laten afweten. En dat is nu juist de groep waar bij de partner veel mogelijkheden liggen ten aanzien van uren werk.

Literatuur

- Bünning, M. (2015). What happens after the 'daddy months'? Fathers' involvement in paid work, childcare, and housework after taking parental leave in Germany. *European Sociological Review*, 31(6), 738-748.
- OECD. (2016). *Where are the fathers. Men's uptake of parental leave is rising but still low.* Policy brief. Geraadpleegd op <https://www.oecd.org/policy-briefs/parental-leave-where-are-the-fathers.pdf>
- Rege, M., & Solli, I.F. (2010). *The impact of paternity leave on long-term father involvement.* CESifo Working Paper. München: CESifo Group.
- Tanaka, S., & Waldfogel, J. (2007). Effects of parental leave and work hours on fathers' involvement with their babies: Evidence from the millennium cohort study. *Community, Work and Family*, 10(4), 409-426.
- Versantvoort, M. (2007). *Ouderschapsverlof: carrièrestop of -stap? Een schets van de sociaal-economische effecten van verlof en de beleidsmatige dilemma's die daaruit volgen.* Leiden: Universiteit Leiden.