



Naast deze organisaties wordt dit pleidooi ook ondersteund door de volgende wetenschappers:

Renske Keizer, hoogleraar vaderschap, Vincent Duindam, onderzoeker zorgend vaderschap en Louis Tavecchio, voormalig hoogleraar pedagogiek.

Vaderschapsverlof in Nederland: nu is het moment

De uitslag van de verkiezingen stemt hoopvol. In de verkiezingsprogramma's van bijna alle politieke partijen zijn plannen opgenomen voor een substantiële uitbreiding van het vaderschapsverlof. Sinds 15 maart jl. is hier een ruime Kamermeerderheid voor in zowel de Eerste als de Tweede Kamer. En dat is goed nieuws! Deze formatieperiode is het moment om afspraken te maken over een uitbreiding naar voldoende, gelijk, betaald en niet uitwisselbaar vaderschapsverlof. Want betrokken vaderschap draagt bij aan de ontwikkeling van kinderen, de emancipatie van vrouwen, het levensgeluk van vaders en de samenleving als geheel. Met uitbreiding van het verlof wint iedereen. Het draagvlak voor een substantiële uitbreiding onder Nederlanders is dan ook groot: Uit een panelonderzoek van Ipsos en Rutgers blijkt dat driekwart van de jongeren onder de 35 jaar vóór verdere uitbreiding van vaderschapsverlof is.ⁱ

Wij adviseren een betaalde verlofperiode voor vaders van drie maanden, waarmee de periode voor mannen gelijk wordt aan de verlofperiode voor moeders, waarbij gestimuleerd wordt dat mannen en vrouwen dit verlof voor een groot gedeelte na elkaar opnemen. Daarmee wordt een gelijk speelveld gecreëerd voor vaders en moeders na de geboorte van hun kind als het gaat om arbeid en zorg. De beginfase als ouder is cruciaal voor de rolverdeling op lange termijn.

Nederland loopt sterk achter in vergelijking met andere Europese landen

Vaders krijgen momenteel twee dagen betaald vaderschapsverlof en daarmee loopt Nederland sterk achter op andere Europese landen, waar vaders gemiddeld acht weken betaald verlof krijgen. Zo krijgen vaders in IJsland 13 weken verlof en in Noorwegen 12 weken.ⁱⁱ Dit is terug te zien in de scheve arbeid- en zorg verdeling: moeders besteden ruim twee keer zoveel tijd aan de zorg van kinderen en het huishouden als vaders. Dat leidt ertoe dat moeders maar liefst 2,5 keer minder uren aan betaalde arbeid besteden dan vaders (gemiddeld 16 uur versus 40 uur). Bij stellen zonder kinderen is dat verschil vele malen kleinerⁱⁱⁱ. Voor veel vrouwen (bijna de helft) is de geboorte van het eerste kind het moment waarop zij stoppen of beduidend minder gaan werken.

Vaderschapsverlof is goed voor kinderen, vaders, moeders én werkgevers

Een goede arbeid/zorg-verdeling tussen man en vrouw is cruciaal om de emancipatie verder te helpen en de economische zelfstandigheid van vrouwen van slechts 54 procent in Nederland te vergroten. De bereidheid om taken beter te verdelen, is er grotendeels al. Meer dan de helft (58 procent) van de ouders met jonge kinderen wil zorgtaken gelijk verdelen. De meesten haken echter af, omdat het salaris van de vader niet gemist kan worden. En dat terwijl 60 procent van de vaders met jonge kinderen meer tijd aan het gezin wil besteden als daar geen praktische en financiële bezwaren aan zouden kleven^{iv}.

Betrokken vaders bevorderen de ontwikkeling van kinderen

Ouderschapsverlof in het eerste jaar is van groot belang voor de (latere) gezondheid en het welzijn van jonge kinderen^v. Een veilige hechting in die periode heeft grote invloed op de ontwikkelkansen van kinderen en wordt bevorderd door de aanwezigheid van de ouders^{vi}. Door langer verlof zijn vaders als hun kind ouder wordt meer betrokken bij het opgroeien van hun kinderen, met positieve gevolgen voor hun cognitieve en sociaal-emotionele ontwikkeling. Zo hebben deze kinderen een beter zelfbeeld, betere schoolresultaten en sociaal gedrag^{vii}. Hierbij is het heel belangrijk dat ook vaders tijd alleen met hun kind doorbrengen (solo care).

Zorgende vaders zijn gelukkiger

Vaders krijgen met een uitbreiding net zoveel recht op tijd met hun baby als moeders. Dit leidt tot gelijke kansen op de hechting met het kind. Daarnaast zijn betrokken vaders lichamelijk en geestelijk gezonder dan andere vaders. Vaders met een betekenisvolle rol in het leven van hun kinderen, noemen dit één van de belangrijkste bronnen van geluk.

Vaderschapsverlof helpt vrouwen bij de terugkeer op de arbeidsmarkt

Een uitbreiding van het vaderschapsverlof creëert meer gendergelijkheid en kansen op de arbeidsmarkt voor vrouwen. Het verkleint de kans op zwangerschapsdiscriminatie (45% van de vrouwen die in de afgelopen vier jaar een kind kreeg heeft een ervaring gehad die de Commissie Gelijke Behandeling als discriminatie duidt), versterkt de economische positie van vrouwen en kan de verdeling van zorg- en huishoudelijke lasten tussen partners verbeteren^{viii}.



Naast deze organisaties wordt dit pleidooi ook ondersteund door de volgende wetenschappers:
Renske Keizer, hoogleraar vaderschap, Vincent Duindam, onderzoeker zorgend vaderschap
en Louis Tavecchio, voormalig hoogleraar pedagogiek.

Werkgevers profiteren van divers en tevreden personeel

Voor werkgevers zijn er naast eventuele vervangingskosten ook voordelen, zoals kostenbesparing op ziekteverzuim, een grotere productiviteit, lagere bijdrage voor kinderopvang, minder wervingskosten door lager verloop, meer mogelijkheden voor het ontwikkelen en behouden van een divers personeelsbestand, hogere netto-omzetgroei en een hogere moraal van werknemers.

Zorg dat vaderschapsverlof voldoende, gelijk, betaald en niet-uitwisselbaar is^{ix,x}

Lang genoeg voor beide ouders: Het welzijn van het kind moet voorop staan. Naast goede voeding, verzorging en een veilige omgeving, is een gezonde hechtingsrelatie van groot belang. Het verlof moet lang genoeg zijn voor beide ouders om deze hechting met het kind te kunnen ontwikkelen.

Gelijk voor mannen en vrouwen: Met gelijk verlof krijgen mannen en vrouwen de kans om zorg en arbeid eerlijk te verdelen, wat de positie van vrouwen op de arbeidsmarkt versterkt en mogelijkheden voor mannen vergroot om zorgtaken op zich te nemen.

Betaald, ook voor vaders: Het kunnen opbouwen van een band met je kind zou niet afhankelijk moeten zijn van de financiële mogelijkheden van een gezin. Onderzoeken laten zien dat financiële overwegingen een grote rol spelen in het al dan niet opnemen van verlof door vaders, omdat het inkomen van de man niet gemist kan worden.

Niet-uitwisselbaar: Flexibiliteit voor gezinnen is belangrijk, ook in de keuze voor het opnemen van verlof. Maar alleen vaderschapsverlof dat niet-uitwisselbaar is – oftewel niet te verdelen tussen ouders – kan rolpatronen doorbreken. Andere landen tonen aan dat de beoogde cultuuromslag uitblijft als verlof uitwisselbaar is en in dat geval vooral door vrouwen wordt opgenomen.

Garantie van baanbehoud: Het (mogelijk) opnemen van betaald verlof mag nooit reden zijn voor werkgevers om iemand te ontslaan, lager te belonen of een promotie te ontfemen.

Stimulerende omgeving: Om er een succes van te maken, is het belangrijk dat de overheid en werkgevers vaders een stimulerende omgeving bieden om verlof op te nemen. Een combinatie met andere (kinderopvang)voorzieningen en maatregelen is nodig.

Niemand uitgesloten: Vaderschapsverlof moet beschikbaar zijn voor alle partners, ongeacht geslacht, soort arbeidscontract, samenlevingsvorm of burgerlijke staat.

Drie maanden betaald verlof tegen 70 procent salaris kost 200 miljoen euro

Het CPB schat het effect van de uitbreiding van het vaderschapsverlof op ongeveer -0,2 mld euro^{xi}. Deze investering zou op de lange termijn meer kunnen opleveren dan het kost, vanwege verwachte positieve gevolgen voor de arbeidsparticipatie van vrouwen.

Indien u nog vragen hebt:

Ody Neisingh — Rutgers (06-37302394) of Masha Trommel — WOMEN Inc. (06-16474972).

i IPSOS (2016) Ipsos Actualiteitenscanner die plaatsvond tussen 29 en 31 maart 2016 onder een representatieve steekproef van 1.002 Nederlanders. Zie ook <http://www.rutgers.nl/nieuws-opinie/nieuwsarchief/persbericht-grote-meerderheid-jongeren-voor-uitbreiding>.

ii OECD (2016) Policy Brief. Parental Leave: Where are the fathers? Men's uptake of parental leave is rising but still low.

iii Sociaal en Cultureel Planbureau voor de Statistiek (2016). Emancipator Monitor.

iv WOMEN Inc 2(014). Uitkomsten onderzoek: 'De verdeling van zorg voor kinderen', online publicatie.

v Rutgers (2016). Vooruit met vaderschapsverlof. 8 kritische succesfactoren voor gelijke kansen voor vrouwen en mannen en optimale zorg voor kinderen

vi Rutgers (2016). Vooruit met vaderschapsverlof. 8 kritische succesfactoren voor gelijke kansen voor vrouwen en mannen en optimale zorg voor kinderen

vii Rutgers (2016). Vooruit met vaderschapsverlof. 8 kritische succesfactoren voor gelijke kansen voor vrouwen en mannen en optimale zorg voor kinderen.

viii WOMEN Inc. (2016) Whitepaper De winst van zorgvriendelijk werkgeverschap. Zie ook <https://www.womeninc.nl/vrijepagina/de-winst-van-zorgvriendelijk-werkgeverschap>

ix Uiteraard dient rekening gehouden te worden met verschillende vormen van gezinssamenstellingen.

x Rutgers (2016). Vooruit met vaderschapsverlof. 8 kritische succesfactoren voor gelijke kansen voor vrouwen en mannen en optimale zorg voor kinderen.

xi - De uitbreiding van het betaald verlof bedraagt in de plannen van D66 maximaal twaalf weken en mag alleen in de eerste zes maanden worden opgenomen, met 70% doorbetalen van het salaris