

Factsheet Vaderschapsverlof & Ouderschapsverlof

In de eerste prille weken van geluk wordt opnieuw bepaald hoeveel de vrouw werkt en hoeveel de man poetst. Dat wil zeggen: het vaderschapsverlof is veel meer dan een stukje nutteloze symboolpolitiek. Het is het belangrijkste wapen in de strijd der seksen - Rutger Bregman in de Correspondent, 7 februari 2014.

Op 20 augustus 2015 kopte de Volkskrant: "Vaderschapsverlof in 2017 van twee naar vijf dagen". Een vooruitgang, maar ook een herinnering dat de 5 dagen volledig betaald verlof die vaders in Nederland krijgen om voor hun pas geboren kind te zorgen nog magertjes af steekt tegen de 16 weken die moeders krijgen. Vaderschapsverlof in Nederland is erg minimaal. In Europa staan we onderaan de lijst samen met Italië, Estland en Malta. Koplopers zijn IJsland, Finland en Slovenië, waar vaderschapsverlof op kan lopen tot 3 maanden (European Parliament Research Service, 2014; International Labour Organization, 2014). Wereldwijd is zwangerschapsverlof in bijna alle landen doorgevoerd, maar vaderschapsverlof is slechts doorgevoerd in 92 landen waarvan de helft minder dan drie weken verlof krijgt (MenCare, 2016).

Mannen willen gemiddeld graag twee uur per week minder werken om meer tijd aan zorg te besteden.

En dat terwijl in Nederland een op de vijf mannen die werk en zorg combineren minder uren willen werken. "Dit zijn mannen met een fulltimebaan die als geëmancipeerde echtgenoten en toegewijde vaders een aandeel hebben - en willen hebben - in de zorgtaken thuis, aldus onderzoeker Wil Portegijs (de Volkskrant, 2016). Ook voor mannen is de 'dubbele belasting' zwaar, maar bij de meeste mannen blijft korter werken slechts een wens. Mannen willen gemiddeld graag twee uur per week minder werken om meer tijd aan zorg te besteden (Portegijs et al. 2016).

De overheid speelt in het bevorderen van gendergelijkheid een belangrijke rol: ze kan beleid doorvoeren die de gelijkheid tussen mannen en vrouwen bevorderen. Maar het bestaan van maatregelen die de traditionele rolverdeling in stand houden belemmeren de vooruitgang op de emancipatie in Nederland. Het huidige beleid omtrent vaderschapsverlof en ouderschapsverlof is een voorbeeld van beleid dat de traditionele rolverdeling van zorgende vrouwen en werkende mannen in stand houdt. Terwijl vaderschapsverlof een significante bijdrage kan leveren aan de waardering en herverdeling van zorgtaken en daarnaast een verandering teweeg kan brengen in de diepgewortelde ongelijkheden tussen mannen en vrouwen.

Een uitgebreider vaderschapsverlof

Waarom zouden wij in Nederland een uitgebreider vaderschapsverlof in willen voeren? Er zijn drie belangrijke redenen aan te voeren. Ten eerste ontmoedigt het huidige beleid vaders om een zorgende taak op zich te nemen in de eerste jaren van hun kind. Dit bevestigt traditionele rolpatronen: moeders zorgen voor de kinderen, niet vaders. Door vaderschapsverlof zo minimaal te houden wordt een traditionele opvatting over mannelijkheid- die niet geassocieerd is met zorgzaamheid- in stand gehouden en wordt een boodschap gestuurd naar mannen dat hun zorgzaamheid minder gewaardeerd wordt dan hun kostwinnerschap. Dit terwijl veel mannen graag



actief betrokken zijn bij de zorg van hun kind(eren) en deze zorg gelijk delen met hun partner. Uit onderzoek van Women Inc. blijkt dat 60% van de vaders meer tijd aan de zorg voor kinderen zou willen besteden, als praktische zaken en kosten geen rol spelen (Women Inc., 2015a). De wil is er, maar het huidige beleid ontmoedigt dit. Een uitgebreider vaderschapsverlof kan een eerste stap zijn naar een herwaardering van zorgzaamheid bij mannen en kan zo voor mannen meer ruimte creëren om hun zorgbehoefte te uiten en daadwerkelijk uit te voeren (Men Care, 2016).

“Dit stuurt een boodschap naar mannen dat hun zorgzaamheid minder gewaardeerd wordt dan hun kostwinnerschap”

Naast meer ruimte voor een eigen invulling van de zorgtaken van vaders kan een uitgebreider vaderschapsverlof ook veel betekenen voor vrouwen. Door een langer vaderschapsverlof de norm te maken wordt de loonkloof tussen mannen en vrouwen - die onder andere veroorzaakt wordt doordat vrouwen parttime gaan werken zodra er kinderen komen - verkleint (CBS, 2012). Door de zorgtaken voor kinderen eerlijk te verdelen neemt de arbeidsparticipatie van vrouwen toe en is te verwachten dat seksdiscriminatie bij sollicitaties hierdoor af zal nemen. Immers zowel mannen als vrouwen kunnen een paar weken verlof opnemen als hun kind geboren wordt (Men Care, 2016). Daarnaast is uit onderzoek gebleken dat partners waarvan de vaders in de eerste weken na de geboorte van hun kind betrokken zijn bij de zorg, de rest van hun leven de zorg voor kinderen gelijkjer verdelen (de Correspondent, 2014). Een gelijkere verlofregeling tussen mannen en vrouwen zorgt dus voor een *level playing field* zowel op de arbeidsmarkt als in het zorgdomein.

Maar misschien nog wel het belangrijkste argument voor een uitgebreider vaderschapsverlof is dat betrokken vaders onmisbaar zijn in de levens van hun kinderen. Vaders zijn belangrijk voor de emotionele en intellectuele ontwikkeling van hun kinderen. Betrokken vaderschap legt de basis voor kinderen om later in hun leven positieve en vervullende relaties aan te gaan met anderen en zorgt voor een lager percentage depressies, angsten en laag-zelfbeeld voor hun kinderen. Kinderen die zien dat hun vader betrokken is in hun dagelijks leven hebben een grotere kans om later in hun leven ook zelf minder gender rigide rollen aannemen in hun eigen leven. Waarin meisjes aangemoedigd worden minder traditionele baankeuzes te maken en jongens om meer zorgtaken op zich te nemen (Men Care, 2016). Zo werken we actief naar een toekomst waar gendergelijkheid centraal staat.

Vaderschapsverlof is daarom een onderwerp dat belangrijk is binnen mannenemancipatie en daarnaast bijdraagt aan vrouwenemancipatie. Door gendersensitief beleid in te voeren- zoals vaderschapsverlof- creëert men een herwaardering van zorg voor zowel mannen als vrouwen. Op deze manier laat de overheid zien dat alle ouders even belangrijk zijn in het leven van hun kinderen.

De cijfers

- 60% van de vaders zou meer tijd aan de zorg voor kinderen willen besteden, als praktische zaken en kosten geen rol spelen (WOMEN Inc., 2015a).

- In Nederland heeft een vrouw recht op 16 weken volledig betaald verlof. Daaronder valt het bevallingsverlof en zwangerschapsverlof (Rijksoverheid, 2016).
- Vanaf 2017 heeft een man recht op 5 dagen volledig betaald verlof. Daaronder valt 2 dagen 'kraamverlof' - ook wel bekend als vaderschapsverlof- en 3 dagen 'ouderschapsverlof' - ook wel bekend als partnerverlof (Rijksoverheid, 2016).
- Daarna kunnen zowel moeder als vader zich beroepen op het ouderschapsverlof. Voor elk kind geldt: 26 x het aantal uur dat de moeder of vader werkt. Dit is onbetaald verlof, tenzij anders aangegeven in de CAO of aanvullende arbeidsvoorwaarden (WOMEN Inc., 2015b).
- Ouderschapsverlof aanvragen wordt door veel mannen gedaan om toch actief betrokken te zijn bij de opvoeding van hun kinderen. De voorwaarden van ouderschapsverlof verschillen echter sterk tussen verschillende arbeidssectoren, waardoor het voor sommige mannen financieel moeilijker is om hun rol als ouder naar wens in te vullen (WOMEN Inc., 2015b).
- Momenteel combineert een op de twee werknemers werk met zorgtaken voor kinderen. Bijna een op de vijf werknemers combineert werk met mantelzorgtaken. Een moderne werkgever houdt rekening met de zorgtaken van werknemers en draagt bij aan een goede balans tussen arbeid en zorg. Werkgevers en bedrijfsculturen spelen dus een belangrijke rol in de (on)mogelijkheid voor mannen om het werk en de zorg (voor kinderen) te combineren (WOMEN Inc., 2016).
- Mannen nemen steeds vaker ouderschapsverlof op in de publieke sector, in grote organisaties en organisaties waarin relatief veel vrouwen werken. Er is dus een duidelijke segregatie wat betreft organisaties en mogelijkheden om verlof op te nemen. In de private sector zijn de mogelijkheden beperkter (Plantenga & Remery, 2014).
- In Europa staat Nederland onderaan de lijst samen met Italië, Estland en Malta. Koplopers zijn IJsland, Finland en Slovenië, waar vaderschapsverlof op kan lopen tot 3 maanden (European Parliament Research Service, 2014; International Labour Organization, 2014). Vergelijkingen trekken tussen verschillende landen wat betreft vaderschapsverlof is erg moeilijk: 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. Ook moet onthouden worden dat verlof voor moeders wereldwijd in bijna alle landen doorgevoerd is, maar vaderschapsverlof slechts in 92 landen doorgevoerd is waarvan de helft minder dan drie weken verlof krijgt (MenCare, 2016).

Meer lezen?

Wilt u meer lezen over mannenemancipatie? Emancipator heeft een handelingsperspectief ontwikkeld met achtergrondinformatie over mannenemancipatie en de thema's: Arbeid & Zorg, geweld, seksualiteit en seksuele diversiteit. Kijk op de website www.emancipator.nl voor meer factsheets, infographics en informatie over experts en projecten op het thema Arbeid & Zorg.

Bronnen

- Bregman, R. (2014) *Zo krijg je mannen achter het aanrecht*. De Correspondent (<https://decorrespondent.nl/685/Zo-krijg-je-mannen-achter-het-aanrecht/47402685-331cc806>).
- CBS (Centraal Bureau voor de Statistiek) (2012) *Meer vrouwen aan het werk: vooral in deeltijd*. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek (<https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2012/10/meer-vrouwen-aan-het-werk-vooral-in-deeltijd>)
- European Parliament Research Service (2014) *Maternity and paternity leave in the EU*, *online infographic* (http://www.staz.nl/europa/html/actualiteiten/actueel_2015_02_11_Europese_zwangerschapsrichtlijn.shtml)
- Harthoorn, H.E. (2015). *Quicksan Mannenemancipatie 2.0*. Amsterdam: Emancipator
- International Labour Organization (2014) *Maternity and Paternity at Work, Law and Practice across the World*. Geneve: International Labour Office.
- Men Care (2016) *The MenCare Parental Leave Platform*, *online publicatie* (<http://men-care.org/resources/the-mencare-parental-leave-platform/>).
- Rijksoverheid (2016) *Ouderschapsverlof*, *online publicatie* (<https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/ouderschapsverlof>)
- Portegijs, W. Cloin, M. Roodsaz, R. Olsthoorn, M. (2016). *Lekker vrij?!*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Plantenga, J., Remery, C. (2014) *Literatuurstudie 'Mannen, zorg en werk'*. Utrecht: Universiteit Utrecht.
- De Volkskrant (2016) *Planbureau: mannen leiden relaxter bestaan dan vrouwen*. 8 maart. (<http://www.volkskrant.nl/binnenland/planbureau-mannen-leiden-relaxter-bestaan-dan-vrouwen~a4258755/>).
- WOMEN Inc. (2015a) *Uitkomsten onderzoek: 'de verdeling van zorg voor kinderen'*, *online publicatie* (<https://www.womeninc.nl/nieuwsbericht/uitkomsten-onderzoek-de-verdeling-van-zorg-voor-kinderen>).

WOMEN Inc. (2015b). Verlofregelingentabel, *online infographic* (Te downloaden: <https://www.womeninc.nl/nieuwsbericht/women-inc-maakt-verlofregelingen-inzichtelijk>).

WOMEN Inc. (2016) De winst van modern werkgeverschap, *online publicatie* (<https://www.womeninc.nl/vrijepagina/de-rol-van-werkgevers-in-de-nieuwe-verdeling-van-zorg-en-werk/>)

Colofon

Auteurs: Veerle Weustink en Hanna Harthoorn
Downloaden: www.emancipator.nl
Amsterdam, juni 2016

©Emancipator, voor mannen en emancipatie, 2016
Deze publicatie is mede mogelijk gemaakt door
financiering van het ministerie van Onderwijs,
Cultuur en Wetenschap