

Vergaderjaar 2007–2008

31 071

Voorstel van wet van de leden Halsema en Van Gent tot wijziging van de Wet arbeid en zorg (Vaderverlof)

Nr. 6

MEMORIE VAN TOELICHTING ZOALS GEWIJZIGD NAAR AANLEIDING VAN HET ADVIES VAN DE RAAD VAN STATE

1. Inleiding

Bijna alle Nederlandse werknemers krijgen als ze gaan trouwen minimaal drie dagen verlof. Maar word je vader, dan moet je het met minder doen. Vaders hebben in Nederland een wettelijk recht op twee schamele dagen kraamverlof. Twee dagen om er aan te wennen dat er een nieuw klein mensje bij is gekomen en dan kunnen vaders snel weer aan het werk. Voor kleine baby's zorgen is immers vrouwenwerk.

De indieners zijn het daar niet mee eens. Ook voor vaders én hun kind is het van belang in de prille babytijd uitgebreid kennis te kunnen maken met elkaar. Bovendien kunnen vaders er zijn voor hun partner die zo kort na de bevalling nog herstellende is van die zware klus. Het is niet meer van deze tijd om te verwachten dat oma, de buurvrouw of een vriendin wel even kan bijspringen.

Daarom regelt onderhavig wetsvoorstel een vaderverlof van twee weken.¹ Het wetsvoorstel regelt dat tijdens het vaderverlof het loon wordt doorbetaald. Net zoals moeders tijdens het zwangerschaps- en bevallingsverlof een uitkering ontvangt ter hoogte van haar salaris. Doorbetalen van het loon is belangrijk. Uit onderzoek blijkt immers dat maar weinig vaders verlof opnemen als het niet wordt betaald. Verder gaat van vaderverlof een stimulerende werking uit: vaders zullen ook later meer zorgtaken op zich nemen.

Sinds 2000 heeft de overheid expliciet tot doel het zorgaandeel van mannen te vergroten.² Dit bevordert de arbeidsparticipatie, en daarmee economische zelfstandigheid, van vrouwen én betreft vaders meer bij de zorg voor hun kinderen. Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft verschillende campagnes geïnitieerd, zoals «Wie doet wat?» en «Wie is toch die man die op zondag het vlees snijdt?». De effectiviteit van dergelijke campagnes is gering. Om het zorgaandeel van mannen te vergroten zijn concrete maatregelen nodig. We denken dan aan betaald ouderschapsverlof, meer lonend maken van deeltijd werk én aan een vaderverlof. Dat laatste regelt onderhavig wetsvoorstel.

¹ Het wetsvoorstel regelt ook vaderverlof voor de vrouwelijke partner van een moeder en voor vaders die niet op hetzelfde adres wonen als de moeder.

² In 2000 namen zij rond de 35% van de zorgtijd voor hun rekening. In 2005 is dat slechts met 0,7% gestegen tot 35,7%. Het kabinet streeft naar 40% in 2010. Bron: Emancipatiemonitor 2006, SCP/CBS, 2006.

Overigens, spreken wij hier steeds over vaders en mannen, maar vanzelfsprekend geldt het recht op verlof ook voor de vrouwelijke partner van een vrouw die een kind krijgt.

2. Werkende vaders, zorgende moeders

Nederland behoort tot de Europese achterhoede als het gaat om de emancipatie van vrouwen. Dat heeft veel te maken met de sociale normen die in Nederland heersen. Zo'n 30% van de bevolking vindt het bezwaarlijk dat een moeder met jonge kinderen buitenshuis werkt. Van de overige 70% vindt het overgrote deel dat moeders wel mogen werken, maar vooral niet te lang. Slechts 7% van de bevolking vindt meer dan drie dagen werk per week ideaal voor moeders. De ideale werkweek van mannen is aanzienlijk langer: 72% vindt een werkweek van vier of vijf drie dagen ideaal voor mannen.¹ Het is dan ook niet verwonderlijk dat we het hebben over zorgende vaders en werkende moeders. Want dat vaders werken en moeders zorgen, spreekt voor zich. Het zijn die stereotiepe denkbeelden die wat ons betreft op de schop moeten. Onderhavig wetsvoorstel wil daar een kleine, maar cruciale stap aan bijdragen.

Nederland in Europese achterhoede

	Neder-land	Europa	Positie Nederland
Aantal uren dat vrouwen minder werken dan mannen per week	12,2	6	28 vd 28
Aantal uren huishouden en zorg door werkende mannen	11,6	13,0	12 vd 16
Aandeel voltijders onder werkende vrouwen	39%	74%	21 vd 21
Percentage dat vrouwen per uur minder verdienen dan mannen	19%	15%	19 vd 25

Bronnen: Emancipatiemonitor 2006 en Verslag van de Europese Commissie over de gelijkheid van vrouwen en mannen 2006.

3. Vadersverlof op dit moment

Bijna alle partners (namelijk 95%) hebben behoefte aan verlof nadat hun vrouw is bevallen. De meesten nemen dan ook naast het kraamverlof ook vakantie op, gemiddeld 10 dagen. Dit wijst erop dat het kraamverlof als zodanig door veel mannen als tekort wordt ervaren om hun behoefte aan vrije tijd na de geboorte te realiseren.²

Naast het kraamverlof hebben vaders ook recht op 13 weken ouderschapsverlof.³ Ouderschapsverlof is onbetaald. Bij deelname aan de levensloopregeling hebben ouders recht op een ouderschapsverlofkorting. Dit is een heffingskorting die de helft van het minimumloon per opgenomen verlofuur bedraagt. Het opnemen van ouderschapsverlof betekent dus meestal een forse achteruitgang in inkomen. Dat is een belangrijke reden dat vaders het maar zo weinig opnemen. Slechts 19% van de mannen die recht hebben op ouderschapsverlof maken daar ook gebruik van. Moeders doen dat twee keer zo vaak. Als mannen ouderschapsverlof opnemen is dat vaker om (tijdelijk) één dag in de week minder te werken. Ook nemen vaders vaker ouderschapsverlof op als het kind al wat ouder is.⁴

Uit bovenstaande gegevens blijkt dat ouderschapsverlof een ander doel dient dan kraamverlof. Waar ouderschapsverlof bedoeld is om de combinatie van werken en zorgen te verlichten, is het uitbreiden van het kraamverlof vooral bedoeld om vaders de tijd te geven uitgebreid kennis te maken met hun baby en vanaf het prille te betrekken bij de zorg.

¹ Emancipatiemonitor 2006, SCP/CBS, 2006.

² Heleen van Luijn en Saskia Keuzenkamp: Werkt verlof? Het gebruik van regelingen voor verlof en aanpassing van de arbeidsduur, SCP, 2004.

³ Het kabinet is van plan dit verlof uit te breiden naar 26 weken. Wanneer dat gaat gebeuren is onbekend.

⁴ Emancipatiemonitor 2006, SCP/CBS, 2006.

4. Vaderverlof in andere landen

Veel andere Europese landen kennen een ruimer vaderverlof dan de twee dagen waar Nederlandse mannen recht op hebben. De verschillen zijn groot.

Land ¹	Duur	Betaald?
Portugal	Twintig dagen	Ja
Finland	Achttien dagen	Ja
België	Tien dagen	Ja
Groot Brittannië	Twee weken	Beperkt
Denemarken	Twee weken	Ja
Noorwegen	Twee weken	Meestal wel
Frankrijk	Twee weken	Ja
Zweden	Tien dagen	Ja
Hongarije	Vijf dagen	Ja
Luxemburg	Twee dagen	Ja
Griekenland	Twee dagen	Ja
Spanje	Twee dagen	Ja
Nederland	Twee dagen	Ja

Bron: Emancipatiemonitor 2006

¹ In Ierland, Duitsland, Oostenrijk, Italië, Polen, Slowakije en Tsjechië is er geen wettelijke regeling.

Bovenstaande tabel maakt duidelijk dat Nederland ook op dit punt ergens onderaan bungelt in Europa.

5. Vaders zijn belangrijk!

Uit onderzoeken blijkt dat de aanwezigheid van een betrokken vader, al vanaf kort na de geboorte, tot betere prestaties van het opgroeiende kind leidt. Kinderen van zes maanden met een betrokken vader zijn motorisch verder ontwikkeld. De kinderen doen het later beter op school, zijn sociaal competent en kunnen beter met stress omgaan.¹

Het ontbreekt vaders echter aan tijd. Juist als de kinderen klein zijn besteden vaders de meeste tijd aan betaalde arbeid: 41,5 uur per week.² Dat levert stress op. Uit diverse studies blijkt dat het conflict tussen werken en privé-taken bij werkende vaders evenzeer leeft als bij werkende moeders. Vaders uit alle klassen melden dat de kinderen, tot hun ongenoegen, sluitpost van de tijdsbegroting zijn.³

6. Ondersteuning moeder

Bevallen is een zware klus en daarvan herstellen kost tijd. Wij zijn trots op het kraamzorgsysteem dat we in Nederland kennen. De kraamverzorgsters verzorgt de moeder, de baby en leert beide ouders hoe ze het beste voor hun kind kunnen zorgen. Om dat te kunnen leren moet de vader er natuurlijk wel zijn. Daarmee voorkom je ook dat moeders vanaf het allereerste begin in hun eentje de regie hebben over de zorg voor het kind.

Na 8 dagen gaat de kraamverzorgster meestal weg. Maar na 8 dagen zijn vrouwen nog niet hersteld van de bevalling. Zeker de eerste weken zijn veel vrouwen nog maar weinig mobiel, kunnen ze niet lang staan en hebben ze rust nodig. Een partner die er is om taken in het huishouden en in de zorg voor het kind over te nemen, draagt bij aan een voorspoedig herstel van de moeder.

Uit onderzoek blijkt verder dat het ook voor de relatie van de ouders belangrijk is dat vaders de kans krijgen zich te ontwikkelen in het omgaan met de baby. Moeders zijn namelijk meer tevreden over hun relatie als de vader zich competent voelt in het omgaan met hun baby.⁴

¹ Henk Hanssen: babymanagement voor mannen, 2004.

² Emancipatiemonitor 2006, SCP/CBS, 2006.

³ Henk Hanssen: babymanagement voor mannen, 2004.

⁴ Anne Marie Meijer en Godfried L. H. van den Wittenboer: Contribution of Infants' Sleep and Crying to Marital Relationships of First-Time Parent Couples in the 1st Year After Childbirth, *Journal of Family Psychology* (Vol. 21, No. 1).

7. Naar een ouderschapscultuur

Lans Bovenberg bepleit de overgang van een kostwinnerscultuur naar een ouderschapscultuur.¹ De indieners zijn het daar van harte mee eens. Vaderverlof is één van de concrete instrumenten om die ouderschaps-cultuur gestalte te geven. De overheid laat daarmee zien dat het een goede zaak is als vaders meer gaan zorgen voor hun kind. Immers vaders stellen vaak dat de organisatiecultuur hen er vooral van weerhoudt om meer betrokken te zijn bij hun kinderen.²

Onder andere door de moedercultuur krijgen vrouwen in Nederland op steeds latere leeftijd kinderen. Op latere leeftijd zijn vrouwen en mannen echter minder vruchtbaar. Met ontgroening van de samenleving tot gevolg. Volgens het Noors Bureau voor de Statistiek is er een verband tussen vaderverlof en het aantal kinderen. Gezinnen waar vaders verlof hebben gehad krijgen vaak nog een tweede of derde kind.³ Ook uit Deens en Zweeds onderzoek blijkt dat de beslissing om een tweede kind te krijgen eerder wordt genomen als de man meer bemoeienis heeft met de verzorging van het eerste kind.⁴

8. Financiën en economie

Het wetsvoorstel heeft voor de Rijksbegroting geen gevolgen aangezien werkgevers verantwoordelijk zijn voor de twee weken loondoorbetaling. De keuze voor financiering door middel van loondoorbetaling is in lijn met andere vormen van kortdurend verlof in de Wet arbeid en zorg. De kosten zijn voor de werkgevers overigens zeer beperkt: de uitbreiding van het vaderverlof zorgt voor een daling van minder dan éénuizendste van het totale aantal gewerkte dagen in Nederland. Het effect zou nog wel eens lager kunnen liggen aangezien er naar verwachting ook minder een beroep gedaan zal worden op andere verlofvormen zoals het calamiteitenverlof. Indien werkgevers ervoor kiezen om deze daling van het gewerkte dagen op te vullen, zal het effect zijn dat de werkgelegenheid licht toeneemt. Indien zij dit niet doen kan dat komen door een toename van de productiviteit en/of een beperkte daling van de productie. Een effect op de internationale concurrentiepositie is met een dergelijke marginale aanpassing van de werktijd niet te verwachten. Daarbij kan tevens worden aangekend dat de aanpassing door het onderhavige wetsvoorstel niet meer doet dan het niveau van het vaderlof optrekken naar het Europese midden (zie paragraaf 4). Voor de onderlinge concurrentiepositie binnen Nederland betekent de aanpassing van het huidige wetsvoorstel zelfs een verbetering. De huidige situatie met een groot verschil in verlofrechten tussen mannen en vrouwen betekent een concurrentienadeel voor werkgevers met relatief veel vrouwen in dienst. Het groter maken van de rechten van mannen maakt dit concurrentieverschil tussen werkgevers kleiner. Overigens is een wettelijke regeling voor twee weken vaderverlof ook in het belang van werkgevers. Dat is ook wat werkgevers zelf aangeven in reactie op het voorontwerp van wet: een langer vaderverlof leidt tot tevreden en meer gemotiveerde werknemers.⁵ Het totale effect van de beperkte uitbreiding van het vaderverlof kan dan ook positief op de productiviteit en de Nederlandse economie uitpakken.

9. Artikelsgewijze toelichting

Het voorgestelde artikel 4:2 «Vaderverlof» vervangt het huidige artikel 4:2 «Kraamverlof» van de Wet arbeid en zorg. Het huidige artikel geeft de partner van de moeder reeds recht op twee dagen betaald verlof na de bevalling (of: terugkeer thuis) van de moeder en de baby. De indieners van dit wetsvoorstel breiden dit recht uit naar twee weken.

¹ Lans Bovenberg: Ondersteun ouders in spitsuur van het leven, Trouw, 16 november 2006.

² Lans Bovenberg: Balancing work and family life during the life course, De Economist, 2005.

³ Noorwegen is het babyparadijs van Europa, Apeldoornse Courant, 23 augustus 2006.

⁴ Raad voor Volksgezondheid en Zorg: Uitstel van ouderschap: medisch of maatschappelijk probleem?, 2007.

⁵ Zie bijvoorbeeld: «Vaderverlof van twee maanden is normaal», interview met Salem Samhoud, de Volkskrant, 21 juni 2007.

In het nieuwe artikel 4:2 is opgenomen dat deze twee weken verlof gelden voor de dagen dat de partner arbeid pleegt te verrichten. Dat wil zeggen dat partners met een voltijdsbaan tien werkdagen vaderverlof kunnen opnemen, en degenen met een deeltijdsbaan een evenredig kleiner aantal. De vrije dagen kunnen binnen een periode van vier weken worden opgenomen.

Overigens kent de Wet arbeid en zorg reeds het recht op adoptieverlof voor beide ouders (artikel 3:9). Dit verlof duurt vier weken, waarvan er minimaal twee nadat de zorg is overgedragen aan de ouders mogen worden opgenomen. Gedurende dit adoptieverlof heeft de werknemer recht op een uitkering.

Halsema
Van Gent