

Hoog tijd voor verplicht vaderschapsverlof

(1) Nederland is naar de 38ste plaats gezakt op de ranglijst gendergelijkheid van het World Economic Forum. Met het vrouwenquotum¹⁾ wil de overheid de ongelijkheid in de bestuurskamers van bedrijven de komende jaren een halt toeroepen. Maar ook in de kinderkamers van Nederlandse gezinnen is gelijkheid ver te zoeken.

(2) Nog steeds zijn het vooral moeders die zich verplicht voelen om voor kinderen te zorgen en helpen vaders, in het gunstigste geval, een dagje mee. In de Scandinavische landen die bovenaan de ranglijst gendergelijkheid staan, zoals Noorwegen, is de laatste jaren flink geïnvesteerd in vaderschapsverlof. Onze verlofregelingen daarentegen leggen de zorg voor het jonge kind allereerst bij moeder. Dat moet anders: net als moeders zouden vaders na de geboorte verplicht verlof moeten opnemen en net zoveel doorbetaald moeten krijgen als moeders.

(3) Moeders zijn wettelijk verplicht vier weken voor en zes weken na de bevalling te stoppen met werken. Voor hun partners bestaat geen arbeidsverbod: het partnerverlof – vanaf 2020 uitgebreid naar zes weken – is een recht dat je niet hoeft op te nemen. Bij kans op een mooie promotie, of angst om stopzetten van een tijdelijk contract, kan een vader dus altijd voorrang geven aan betaald werk boven zorg.

(4) Ook de lengte en beloning van het verlof stimuleren vooral moeders om zich te wijden aan

zorg. Zij krijgen zestien weken verlof volledig doorbetaald; het partnerverlof duurt (vanaf 2020) slechts zes weken, waarvan een week volledig en vijf weken 70 procent worden doorbetaald. Voor vaders kan 30 procent inkomensverlies een onoverkomelijk obstakel zijn om verlof op te nemen, zeker voor ouders met weinig reserves of een tijdelijk contract.

(5) De Nederlandse wetgever vindt de ongelijke behandeling van moeders en vaders gerechtvaardigd vanwege de fysieke verschillen tussen de biologische moeder en haar partner. De moeder moet herstellen van de zwangerschap en de bevalling. En daarom vragen de gezondheid van haarzelf en van het kind om speciale bescherming door het recht. Maar juist het fysieke herstel van de moeder is gebaat bij een betrokken partner die haar in de eerste maanden ontlast.

(6) Zo kunnen vaders weliswaar geen borstvoeding geven, maar wel: luiers verschonen, baby's knuffelen, troosten en in slaap wiegen, badjes op temperatuur brengen, liedjes zingen, de was draaien, boodschappen doen, schoonmaken, koken, voor oudere kinderen zorgen, kraambezoek coördineren en beschuiten smeren. Bovendien zijn de lasten van het prille moederschap niet puur fysiek. Die eerste fase staat ook in het teken van leren zorgen voor je kind, en het leren verdelen van zorg.

(7) In weerwil van fabeltjes over een aangeboren moederinstinct

weet de moeder niet van nature hoe ze het beste voor haar kind zorgt. Moederschap – of beter: ouderschap – leer je al doende, door
90 goed te kijken naar je baby, er gaandeweg achter te komen of dit huiltje nu honger of vermoeidheid betekent en uit te proberen hoe je het beste op de baby reageert. Ook
95 vaders kunnen dit prima leren. Maar net als moeders hebben ook zij tijd en rust nodig in plaats van zorgen om inkomensverlies.

(8) In Noorwegen krijgen moeders en partners sinds enkele jaren elk
100 vijftien weken verlof dat 100 procent wordt doorbetaald. De hoge vergoeding van dit vaderschapsverlof werpt haar vruchten af: zo'n 90
105 procent van de Noorse vaders neemt verlof op en zorgt meer voor kinderen. Toch slaagt het Noorse model er niet volledig in zorgtaken gelijk te verdelen. Zo hebben
110 ouders gezamenlijk ook nog recht op zestien weken volledig doorbetaald verlof. Maar vooral moeders nemen dit extra deel op en specialiseren zich verder in zorg.

(9) Ook wijst recent onderzoek uit dat het bij topfuncties in het Noorse bedrijfsleven, zoals in de commerciële advocatuur en consultancy,

120 nog steeds niet gebruikelijk is dat mannen er lange tijd uit gaan om te zorgen. Voor vaders die uiteindelijk aan het roer van grote bedrijven willen staan is de prikkel van een volledig doorbetaald, maar nog
125 steeds vrijwillig vaderschapsverlof kennelijk niet genoeg.

(10) Van het Noorse model kunnen we leren dat zowel de beloning als de duur van het partnerverlof gelijk moet zijn aan de beloning en de
130 duur van het verlof van moeder. Maar om vaders te beschermen tegen een competitieve arbeidscultuur zou het partnerverlof, net als het verlof bij moeders, ook
135 verplicht moeten worden. Alleen zo kan de werkvloer niet langer druk uitoefenen op vaders om verlof-rechten op te geven. Sterker nog:
140 een verplicht verlof zal de cultuur in traditionele bedrijven in rap tempo transformeren. De vader die langdurig verlof opneemt – ja, ook de CEO²⁾ – is niet langer de uitzondering, maar, net als bij moeders,
145 de norm. Hoogste tijd dus voor een 'vaderschapsquotum', zodat Nederland vanaf de 38ste plaats op de ranglijst gendergelijkheid
150 omhoog kan schieten.

naar: Irena Rosenthal

uit: de Volkskrant, 19 december 2019

Irena Rosenthal is docent rechtsgeleerdheid aan de Universiteit van Amsterdam.

noot 1 vrouwenquotum: in 2019 besloot de regering een vrouwenquotum in te stellen, oftewel om wettelijk vast te leggen dat besturen van beursgenoteerde bedrijven voor minstens een derde uit vrouwen moeten bestaan.

noot 2 CEO: de chief executive officer, de eindverantwoordelijke voor het bestuur van een bedrijf