

Ouderschapsverlof in Europa

Ook al krijgen vaders ouderschapsverlof: ze blijven niet thuis om voor de kinderen te zorgen. Hoe is het ouderschapsverlof geregeld in Europa?

DOOR: PETER MOSS - De EU verwacht van haar lidstaten dat zij jonge ouders twee typen verlof aanbieden: zwangerschapsverlof (een gezondheids- en welzijnsmaatregel voor moeders) en ouderschapsverlof (om zowel vaders als moeders de mogelijkheid te geven om voor hun jonge kinderen te zorgen). In maart 2011 stemden regeringen in met een verbeterde minimum standaard voor ouderschapsverlof – 4 maanden per ouder – terwijl het Europees Parlement als onderdeel van de onderhandeling over een nieuwe EU-standaard in oktober 2010 besloot tot een zwangerschapsverlof van 20 volledig betaalde weken. Het is de taak van Europa om te zorgen voor een vangnet. Maar wat doen lidstaten eigenlijk in de praktijk?

Sinds 2004 houdt een internationaal netwerk van experts op het gebied van verlofbeleid zich bezig met het monitoren van beleidsregelingen. Het laatste onderzoek (voor 2010) omvat 21 lidstaten, waaronder de landen die deelnemen aan het netwerk van *Kinderen in Europa*, plus IJsland en Noorwegen. Het rapport laat grote variatie tussen de 23 landen zien in duur, betaling en flexibiliteit van het verlof. Om deze variatie inzichtelijk te maken kunnen we het best een vergelijking maken van het aantal maanden 'goed' betaald ouderschapsverlof dat voor gezinnen beschikbaar is. Ouders nemen uiteraard eerder verlof als het goed betaald is. Deze maatregel combineert zwangerschapsverlof en ouderschapsverlof met vaderschapsverlof (verlof dat het vaders mogelijk maakt om ondersteuning te bieden rond de tijd van bevalling).

Goed betaald verlof verschilt van 1,5 maand in Groot-Brittannië tot 24 maanden in Hongarije. Los van Hongarije zijn er negen andere landen (de vijf Scandinavische landen, Kroatië, Estland, Duitsland en Slovenië) plus de publieke sector in Griekenland die 9 maanden of meer, goed betaald

verlof bieden. De overige landen bieden minder dan 6 maanden. Het grote verschil komt voort uit de tweede groep landen waarin alleen onbetaald of laag betaald ouderschapsverlof bestaat.

Ouderverlof is ook voor vaders

Ouderschapsverlof geldt gelijkelijk voor beide ouders, al wordt het meestal door moeders gebruikt. Er is op het moment veel aandacht voor het bevorderen van het gebruik door vaders, met vier veelbeproefde methoden. Ten eerste, de 'vaders quota', een periode van goed betaald verlof alleen voor vaders, waarbij het principe 'graag of niet' wordt gehanteerd. Voorbeelden zijn onder andere te zien in IJsland, Noorwegen en Zweden. Ten tweede, een 'bonus': meer betaald verlof als vaders een bepaalde tijd verlof nemen. Hiervan zijn voorbeelden te vinden in Kroatië, Finland en Duitsland. Ten derde kunnen moeders hun ongebruikte zwangerschapsverlof doorschuiven naar de vaders. Dit principe is opgenomen in Polen, Spanje en (binnenkort) Groot-Brittannië. Tot slot kan het vaders verplicht worden om verlof op te nemen, alhoewel Portugal tot dusver de enige is die deze weg heeft bewandeld.

Op wat voor manier verlofbeleid ook is opgesteld, een goed betaalde periode 'father only'-verlof lijkt het meest belangrijk; vaders nemen simpelweg geen slecht betaald, onbetaald of familieverlof. IJsland is een duidelijk voorbeeld. Onlangs werd er een radicaal nieuwe verlofregeling geïntroduceerd: 9 maanden goed betaald verlof, 3 voor moeders, 3 voor het gezin als geheel en 3 voor vaders. Al snel namen vaders hun 3 maanden verlof – zonder echter veel bij te dragen aan de gezinscomponent. IJsland is een van de vijf Europese landen die meer dan 2 maanden goed betaald vaderschapsverlof biedt (de andere zijn Denemarken, Noorwegen, Zweden en Kroatië); 8 landen bieden een soortgelijk verlof aan (meestal een korte periode vaderschapsverlof); terwijl 10 landen daar helemaal niet in voorzien.

Verlof en/of kinderopvang

De interesse van de EU voor verlofbeleid komt voort uit haar gestelde doelen voor werk en gendergelijkheid. Inmiddels heeft men zich ech-

ter allang gerealiseerd dat verlof niet genoeg is. Andere maatregelen waren onder andere aanpassingen aan de werkomgeving, mannen die meer verantwoordelijkheid nemen voor de kinderen, en zogenaemde kinderopvangvoorzieningen (die ik liever voorzieningen voor zorg, opvoeding en onderwijs noem).

Het mag dan vanzelfsprekend lijken dat beleid voor verlof en beleid voor kinderopvang in samenhang ontwikkeld worden, waarbij een goed betaalde verlofuitkering gevolgd wordt door het recht op kinderopvang (of een toekenning van beide tegelijkertijd wat werkelijk keuzemogelijkheid creëert voor ouders), in de praktijk komt dit zelden voor. Meestal is het betaalde verlof al opgebruikt voordat er recht is op kinderopvang, wat ouders met een probleem confronteert dat zij zelf moeten zien op te lossen. De uitzonderingen – de Scandinavische landen en Slovenië – onderstrepen alleen maar de mislukking van beleid van andere landen.

Verlofregelingen trekken vooral de aandacht van mensen die zich inzetten voor zowel man/vrouwelijkheid als voor zorg, opvoeding en onderwijs voor jonge kinderen. In sommige landen zijn lange, meestal slecht betaalde of onbetaalde perioden van ouderschapsverlof geïntroduceerd met als – al dan niet bedoeld – effect dat moeders zich terugtrekken uit de arbeidsmarkt en fulltime voor hun jonge kinderen gaan zorgen. Dat terwijl een goed betaald verlof voor 12 tot 15 maanden, zo ingericht dat ook vaders er veelvuldig gebruik van maken en met een toegang tot publiek gefinancierde kinderopvangvoorzieningen voor alle kinderen (ongeacht ouders wel of niet werken) vanaf ongeveer 12 maanden, de basis vormt voor een geïntegreerde benadering van kinderen onder de drie jaar en hun ouders. Winst voor iedereen!

Peter Moss is Co-coordinator van het International Network on Leave Policies and Research
• E: Peter.Moss@ioe.ac.uk

Het internationale rapport over verlofbeleid en onderzoek 2010 is beschikbaar via: <http://www.bis.gov.uk/assets/biscore/employment-matters/docs/i/10-1157-international-review-leave-policies.pdf>