



Beperkt effect partnerverlof op arbeidsaanbod vrouwen

Het partnerverlof rond de geboorte van een kind is in 2020 in Nederland uitgebreid. Wat zijn de effecten van zo'n uitbreiding?

IN HET KORT

- Vanwege verruimd partnerverlof stijgt op korte termijn het aantal gewerkte uren door vrouwen en daalt dat bij partners.
- Langer verlof heeft op de lange termijn geen effect op het arbeidsaanbod en inkomen van mannen en vrouwen.
- Wel leidt een uitbreiding van de verlofregeling tot een betere partner-kindrelatie.

MARTIN MELLENS

Wetenschappelijk
medewerker bij het
Centraal Planbureau

Het partnerverlof (ook wel 'vaderschapsverlof' genoemd) is in Nederland uitgebreid om bij de zorg een betere participatie van partners te garanderen. Verder wordt de verdeling van arbeids- en zorgtaken mogelijk evenwichtiger tussen partners, wat de arbeidsparticipatie en emancipatie van vrouwen kan bevorderen (Tweede Kamer, 2018). De OESO (2023) stelt dat partnerverlof tevens kan helpen om de krapte op de arbeidsmarkt te verminderen, aangezien het toegenomen opleidingsniveau van vrouwen nu beter wordt benut. Maar is dat wel zo? In dit artikel bespreek ik de recente empirische literatuur.

Nederland is middenmoter

Bij de geboorte van een kind hebben moeders recht op minimaal tien en maximaal zestien weken zwangerschapsverlof (zwangerschaps- plus bevallingsverlof). Sinds de invoering van de Wet invoering extra geboorteverlof (WIEG) in 2020 hebben partners recht op één week geboorteverlof met volledige doorbetaling van het loon. De partner heeft verder recht op maximaal vijf weken aanvullend geboorteverlof, tegen zeventig procent van het dagloon (tot aan het maximumdagloon). Dit moet binnen een half jaar worden opgenomen.

Nederland is internationaal een middenmoter als er wordt gekeken naar het verlof dat uitsluitend door de partner kan worden opgenomen (figuur 1). Uit de meest recente cijfers van de Monitor Arbeid, Zorg en Kinderopvang blijkt dat negentig procent van de mannelijke werknemers, met kinderen jonger dan één jaar, in 2021 geboorteverlof opneemt (CBS, 2022). Bijna zestig procent van de mannen die verlof opnemen, neemt langer dan een week verlof en zet dus andere verlofvormen in bij de geboorte (bijvoorbeeld vakantiedagen), of accepteert minder salaris. Bijna driekwart van de stellen heeft bij de invoering van de WIEG gebruikgemaakt van het extra geboorteverlof waarop de

WIEG recht gaf (Regioplan, 2022). Tien procent neemt geen geboorteverlof op, maar maakt ook geen gebruik van de WIEG, veelal om financiële redenen (Regioplan, 2022).

Vooral effect kort na de geboorte

De uitbreiding van het partnerverlof in veel westerse landen biedt de mogelijkheid om de effecten hiervan empirisch te onderzoeken. Dit gebeurt over het algemeen door huishoudens waarbij er een geboorte plaatsvindt vlak voor de beleidsinterventie te vergelijken met huishoudens waarbij de geboorte plaatsvindt vlak na het ingaan van de beleidsmaatregel. Deze *regression discontinuity*-methode (RD) wordt in de economische literatuur veel toegepast.

Een andere veelgebruikte methode is de *difference-in-differences*-methode (DID). Deze techniek vergelijkt de ontwikkeling van een groep personen die beïnvloed wordt door een bepaalde maatregel (in dit geval: partners die een kind krijgen), met een groep die niet beïnvloed wordt (partners die geen ouder zijn geworden). Bij de RD-methode wordt er gekeken naar de periode vlak voor en vlak na de beleidsmaatregel, terwijl bij de DID-methode de gehele periode voor en na de beleidsinterventie wordt beschouwd.

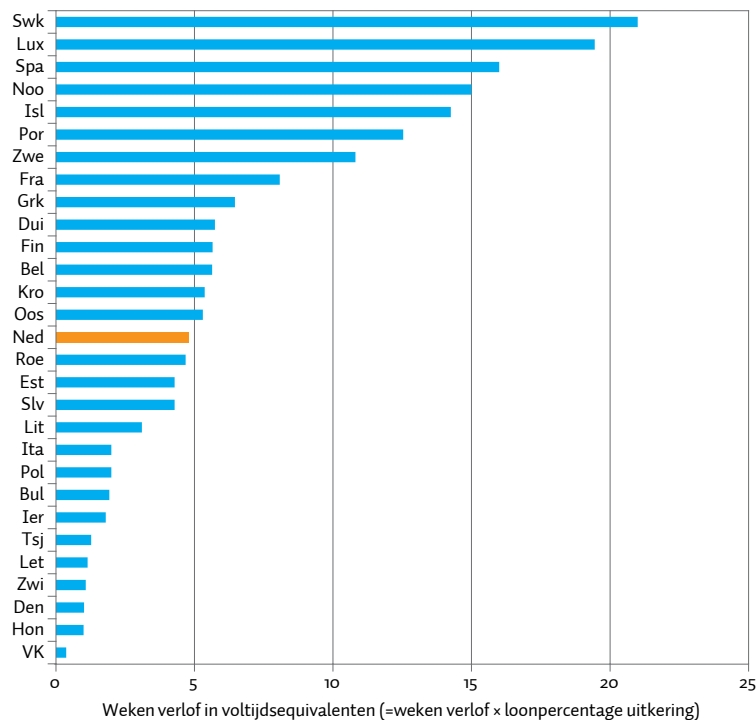
De empirische studies bevestigen het beeld dat op korte termijn een verruiming van het partnerverlof tot minder gewerkte uren door de partner en meer gewerkte uren door de moeder leidt (tabel 1). Dit komt omdat de partners meer verlof opnemen. Hart et al. (2022) vinden dat een uitbreiding van het partnerverlof in Noorwegen van zes naar tien weken leidt tot een toename van het verlof van de partner met 14 dagen, en een afname van het verlof door de vrouw met 21 dagen. Patnaik (2019) vindt dat een uitbreiding van het verlof met vijf weken leidt tot een stijging van 53 procent van het aantal partners dat verlof opneemt, en tot een extra opname van verlof met ongeveer drie weken. Een studie van Ziegler en Bamieh (2023) naar hervormingen in Oostenrijk wijst erop dat meer flexibiliteit in de opname van partnerverlof ook kan leiden tot meer verlof van de partner.

Het inkomensverschil tussen partners en vrouwen neemt op korte termijn eveneens af. Van Kesteren et al. (2022) vinden voor Nederland echter dat het afnemende inkomensverschil bij de invoering van de WIEG vooral is toe te schrijven aan het niet volledig doorbetalen van het loon van de vaders. Na drie maanden is er geen significant effect op het inkomensverschil meer zichtbaar.

De meeste studies vinden voor de lange termijn geen of een gering effect op de gewerkte uren en het inkomen van zowel partners als vrouwen (Farré en González, 2017; Abrahamsen, 2018; Tamm, 2018; Hart et al., 2022; Kleven et al., 2022). Uitzondering op dit beeld is Patnaik (2019). Die

Weken partnerverlof in Europese landen

FIGUUR 1



Data: OESO (Family Database, december 2022) | ESB

vindt voor een hervorming in Canada dat moeders na drie jaar 5,4 procent meer kans hebben om te werken, en gemiddeld één uur langer werken. Maar over het algemeen lijkt het beeld dat het effect van een verlofregeling wegebt zodra de kostenvoordelen die eruit voortvloeien, zijn verdwenen

Hoewel de voorzieningen en de verlofregelingen rond

de geboorte in de meeste westerse landen aanzienlijk zijn uitgebreid, zijn de uitbreidingen van het partnerverlof in de empirische studies mogelijk te gering om langetermijneffecten te genereren. Er zijn studies die erop wijzen dat mannen die zorgverlof hebben opgenomen, de zorg voor kinderen belangrijker gaan vinden (Omidakhsh et al., 2020; Farré et al., 2021). Mogelijk is deze attitudeverandering echter te beperkt om zichtbaar te zijn in het arbeidsaanbod.

De effecten van een uitbreiding van partnerverlof verschillen tussen bedrijven en huishoudens. Hogeropgeleiden en huishoudens met een hoger inkomen maken meer gebruik van verlof (Ma et al., 2020; Saarikallio-Torp en Miettinen, 2021). Dit is in lijn met het beeld voor Nederland over de evaluatie van de WIEG (Regioplan, 2022). Bij een hoog opleidingsniveau van de moeder maakte 80 procent gebruik van de regeling, bij een laag opleidingsniveau was dat 55 procent. Ook in Nederland nemen hogeropgeleiden vaker verlof op (CBS, 2022).

Hogeropgeleiden hebben mogelijk meer kennis van de verschillende regels, en hebben ook vaker banen met flexibele werkschema's (Petts en Knoester, 2018). Hogeropgeleiden werken mogelijk ook vaker bij bedrijven waarin het opnemen van partnerverlof gebruikelijker is. De bedrijfscultuur kan elders een belemmering zijn voor de verlofopname (Regioplan, 2022). In organisaties met een sterke 'modelmedewerker-cultuur' (*ideal worker*) is het voor mannen bijvoorbeeld minder aantrekkelijk verlof op te nemen (Haas en Hwang, 2019), omdat zij denken dat het opnemen van het verlof hun carrière schaadt.

Brede-welvaartseffecten zijn positief

De uitbreiding van het partnerverlof heeft ook invloed op andere variabelen dan het arbeidsaanbod en het inkomen.

Recente quasi-experimentele studies naar uitbreiding partnerverlof

TABEL 1

Studie	Land	Hervorming	Periode	Methode	Bevindingen
Ekberg et al. (2013)	Zweden	Introductie één maand betaald verlof voor vaders in januari 1995.	1994–1995	RD	Meer verlofopname door mannen. Weinig tot geen effect op arbeidsparticipatie en inkomen van partners en moeders.
Cools et al. (2015)	Noorwegen	Uitbreiding betaald verlof vaders in 1993.	1993–1994	RD	Mannen nemen meer verlof op. Weinig tot geen effect op de arbeidsparticipatie van partners en moeders.
Farré en González (2017)	Spanje	Uitbreiding betaald verlof vaders met twee weken in maart 2007.	2006–2007	RD	Mannen nemen meer verlof op, moeders gaan meer werken op korte termijn (+11 procent), maar niet op lange termijn. Vrouwen krijgen minder additionele kinderen (-15 procent). De effecten zijn het grootst bij laagopgeleide vaders en moeders.
Abrahamsen (2018)	Noorwegen	Uitbreiding betaald verlof vaders in 2005, 2006 en 2009 (grootste uitbreiding, met vier weken).	2005–2009	RD	Meer opname verlof door mannen. Weinig tot geen effect op de arbeidsparticipatie en het inkomen van partners en moeders.
Tamm (2018)	Duitsland	Introductie twee maanden betaald verlof voor vaders in januari 2007.	2000–2015	DID	Mannen nemen meer verlof op. Vaders gaan op korte termijn minder werken, moeders gaan op korte termijn meer werken. Er is geen effect op de langere termijn (na eerste jaar kind).
Druehdahl et al. (2019)	Denemarken	Twee weken extra vaderschapsverlof.	1998	DID	Uitbreiding partnerverlof verhoogt het aandeel van de vrouw in het gezinsinkomen, omdat mannen dan meer verlof opnemen. Effect zichtbaar tot acht jaar na de geboorte.
Patnaik (2019)	Canada	Uitbreiding betaald verlof met vijf weken in Quebec voor vaders in 2006.	2002–2010	RD/DID	Partners nemen meer verlof op. Heeft geen effect op de tijd besteed aan betaald werk door vaders. Moeders hebben drie jaar na het verlof 5,4 procent meer kans om te werken en werken gemiddeld één uur meer dan voor de hervorming.
Olafsson en Steingrimsdóttir (2020)	IJsland	Invoering verlof exclusief voor partners van één maand.	2001	RD	Partners nemen meer verlof op. De kans op echtscheiding vermindert in de periode tot vijftien jaar na de geboorte.
Hart et al. (2022)	Noorwegen	Uitbreiding ouderschapsverlof exclusief voor vader van zes naar tien weken.	2009	RD	Partners nemen meer en moeders minder verlof op. Geen blijvend effect op de verdeling van betaald werk binnen gezin. Geen effect op stabiliteit gezin en vruchtbaarheid.
Van Kesteren et al. (2022)	Nederland	Uitbreiding partnerverlof met vijf weken.	2020	FRD/DID	Op korte termijn nemen vaders meer verlof op, en verminderen de inkomensverschillen tussen partners. Dit effect verdwijnt na drie maanden.
Ziegler en Bamieh (2023)	Oostenrijk	Flexibilisering van de opname van ouderschapsverlof. Ouders kunnen korter verlof opnemen tegen hogere vergoeding.	2008–2010	RD	Meer flexibiliteit verhoogt de opname van verlof door mannen. Flexibiliteit lijkt belangrijker dan financiële prikkels.

¹ RD= regression discontinuity-methode, DID= difference-in-differences-methode, FRD=fuzzy regression discontinuity-methode. De FRD-methode houdt rekening met het feit dat niet alle partners die recht hebben op verlof dit ook opnemen.

ESB

Uit veel studies blijkt dat vaderschapsverlof leidt tot meer contacten en daarmee tot een betere band tussen kind en partner (Petts en Knoester, 2018; Wray, 2020; Yeung en Li, 2022). Dat kan op zich weer leiden tot minder gedragsproblemen van het kind op latere leeftijd (Yeung en Li, 2022). Partners gaan zich door verlof ook meer wijden aan zorgtaken (Arnalds et al., 2022). Zo zijn er aanwijzingen dat partnerverlof leidt tot een lager ziekteverzuim van moeders (Bratberg en Naz, 2014; Fontenay en Tojerow, 2020). Canaan et al. (2022) concluderen dat uitbreiding van het ouderschapsverlof tot zes maanden positieve effecten heeft op de gezondheid van moeder en kind, maar vinden geen specifieke effecten voor het partnerverlof.

Een interessant aspect is of uitbreiding van verlofregelingen leidt tot wijziging van genderspecifieke stereotypen. Maatregelen die partners stimuleren om verlof op te nemen lijken te leiden tot een positievere houding tegenover een meer gelijke verdeling van de zorgtaken (Omidakhsh et al., 2020). Mogelijk hebben kinderen, van wie de vader bij de geboorte verlof heeft gehad, op latere leeftijd meer geëmancipeerde opvattingen (Farré et al., 2022). Volgens de OESO (2017) is partnerverlof een belangrijk instrument om de houding van mannen tegenover zorgtaken te veranderen. Het is moeilijk om empirisch na te gaan in welke mate deze claim kan worden waargemaakt.

Het is lastig om brede welvaartseffecten systematisch te evalueren, want een gemeenschappelijke kwantitatieve maatstaf ontbreekt. Het is niet duidelijk welke factoren er redelijkerwijs in beschouwing moeten worden genomen. Verder is het de vraag of het positieve effect op bijvoorbeeld gezondheid of onderwijs maatschappelijk veel gewicht in de schaal legt. Als de gezondheid van kinderen of onderwijsprestaties moeten worden verbeterd, dan is het bovendien de vraag of uitbreiding van het partnerverlof het meest efficiënte middel is om deze doelen te bereiken.

Conclusie

Uitbreiding van het partnerverlof heeft positieve effecten op het welzijn in Nederland, maar is een minder geschikte maatregel om de economische emancipatie van vrouwen op de lange termijn te bevorderen. Uitbreiding leidt tot een meer gelijke verdeling van zorgtaken tussen partners kort na de geboorte, omdat mannen meer en vrouwen minder uren verlof gaan opnemen. Deze effecten ebben echter weg zodra men het verlof niet meer kan opnemen, en de kosten voordelen voor verlofopname door de partner wegvallen. De meeste empirische studies laten zien dat op de lange termijn de effecten op het arbeidsaanbod en de participatie van mannen en vrouwen nihil zijn.

Er zijn echter wel brede maatschappelijke baten, en uitbreiding van het partnerverlof kan bijdragen aan normveranderingen over het verrichten van zorgtaken door mannen. Een belangrijke uitdaging voor economisch onderzoek is nu om de relatie tussen maatregelen, normen en waarden en gedrag beter in kaart te brengen. Door alleen naar arbeidsaanbod en lonen te kijken, onderschat je het effect van partnerverlof. Alleen door economische, psychologische en sociologische factoren gezamenlijk te beschouwen, kunnen we volledig zicht krijgen op de kosten en baten van het partnerverlof.

Literatuur

- Abrahamsen, S.A. (2018) *Paternity leave and family outcomes*. Working Papers in Economics, 13/18. Department of Economics, University of Bergen.
- Arnalds, Á.A., S. Belope-Nguema, G.B. Eydal en J.A. Fernández-Cornejo (2022) Constructing fatherhood in the North and South: Paid parental leave, work and care in Iceland and Spain. *Acta Sociologica*, 65(1), 86–102.
- Bratberg, E. en G. Naz (2014) Does paternity leave affect mothers' sickness absence? *European Sociological Review*, 30(4), 500–511.
- Canaan, S., A.S. Lassen, P. Rosenbaum en H. Steingrimsdottir (2022) *Maternity leave and paternity leave: Evidence on the economic impact of legislative changes in high income countries*. IZA Discussion Paper, 15129.
- CBS (2022) *Module arbeid, zorg en kinderopvang 2021*. Centraal Bureau voor de Statistiek, 15 april.
- Druedahl, J., M. Erjñæs en T.H. Jørgensen (2019) Earmarked paternity leave and the relative income within couples. *Economic Letters*, 180, 85–88.
- Ekberg, J., R. Eriksson en G. Friebel (2013) Parental leave: A policy evaluation of the Swedish 'Daddy-Month' reform. *Journal of Public Economics*, 97, 131–143.
- Farré, L. en L. González (2017) *The effects of paternity leave on fertility and labor market outcomes*. IZA Discussion Paper, 10865.
- Farré, L., C. Felfe, L. González en P. Schneider (2021) *Changing gender norms across generations: Evidence from a paternity leave reform*. BSE Working Paper, 1310.
- Fontenay, S. en I. Tojerow (2020) *Work disability after motherhood and how paternity leave can help*. IZA Discussion Paper, 13756.
- Haas, L. en C.P. Hwang (2019) Policy is not enough: The influence of the gendered workplace on fathers' use of parental leave in Sweden. *Community, Work & Family*, 22(1), 58–76.
- Hart, R.K., S.N. Andersen en N. Drange (2022) Effects of extended paternity leave on family dynamics. *Journal of Marriage and Family*, 84(8), 814–839.
- Kesteren, J. van, I. Klinker en A. Heyma (2022) Vaderschapsverlof verkleint inkomenskloof met moeders niet. *ESB*, 107(4815), 510–512.
- Kleven, H., C. Landais, J. Posch et al. (2022) *Do family policies reduce gender inequality? Evidence from 60 years of policy experimentation*. NBER Working Paper, 28082.
- Ma, L., G. Andersson, A.-Z. Duvander en M. Evertsson (2020) Fathers' uptake of parental leave: Forerunners and laggards in Sweden, 1993–2010. *Journal of Social Policy*, 49(2), 361–381.
- OESO (2017) *Part-time and partly equal: Gender and work in the Netherlands*. Parijs: OECD Publishing.
- OESO (2023) *OECD Economic Surveys: Netherlands 2023*. Parijs: OECD Publishing.
- Olafsson, A. en H. Steingrimsdottir (2020) How does daddy at home affect marital stability. *The Economic Journal*, 130(629), 1471–1500.
- Omidakhsh, N., A. Sprague en J. Heymann (2020) Dismantling restrictive gender norms: Can better designed paternal leave policies help? *Analysis of Social Issues and Public Policy*, 20(1), 382–396.
- Patnaik, A. (2019) Reserving time for daddy: The consequences of fathers' quotas. *Journal of Labor Economics*, 37(4), 1009–1059.
- Petts, R.J. en C. Knoester (2018) Paternity leave-taking and father engagement. *Journal of Marriage and Family*, 80(5), 1144–1162.
- Regioplan (2022) *Evaluatie WIEG: Eindrapport*. Regioplan, publicatienummer 19187. Te vinden op www.rijksoverheid.nl.
- Saarikallio-Torp, M. en A. Miettinen (2021) Family leaves for fathers: Non-users as a test for parental leave reforms. *Journal of European Social Policy*, 31(2), 161–174.
- Tamm, M. (2018) *Fathers' parental leave-taking, childcare involvement and mothers' labor market participation*. IZA Discussion Paper, 11873.
- Tweede Kamer (2018) *Memorie van Toelichting Wet invoering extra geboorteverlof*, 34967, nr. 3. Te vinden op zoek.officielebekendmakingen.nl.
- Wray, D. (2020) Paternity leave and fathers' responsibility: Evidence from a natural experiment in Canada. *Journal of Marriage and Family*, 82(2), 534–549.
- Yeung, W.-J. en N. Li (2022) Paternity leave, family dynamics and children's behavior in Singapore. *Journal of Marriage and Family*, 85(2), 580–602.
- Ziegler, L. en O. Bamieh (2023) *What drives paternity leave: Financial incentives or flexibility?* IZA Discussion Paper, 15890.