

Vaderschapsverlof verkleint inkomenskloof met moeders niet

Sinds 1 juli 2020 hebben vaders door de Wet invoering extra geboorteverlof (WIEG) recht op vijf weken aanvullend verlof. Deze wet beoogt de arbeidsmarktpositie van moeders te verbeteren ten opzichte van vaders. Maar vindt die verbetering ook plaats?

IN HET KORT

- De inkomenskloof tussen mannen en vrouwen neemt fors toe na de geboorte van kinderen.
- De invoering van aanvullend geboorteverlof verkleint de inkomenskloof alleen gedurende de verlofperiode van de vader.
- De verkleining komt omdat het inkomen van vaders door het verlof daalt, niet omdat het inkomen van moeders stijgt.

JUSTUS VAN KESTEREN

Onderzoeker bij
SEO Economisch
Onderzoek

IRIS KLINKER

Onderzoeker bij
SEO Economisch
Onderzoek

ARJAN HEYMA

Hoofd cluster Arbeid
en adjunct-directeur
bij SEO Economisch
Onderzoek

Er is sprake van een flinke kloof in inkomen tussen mannen en vrouwen. Deze kloof ontstaat hoofdzakelijk na de geboorte van kinderen, en groeit daarna nooit meer helemaal dicht. Zo laten Kleven et al. (2018) zien dat vrijwel de gehele inkomenskloof tussen mannen en vrouwen in Denemarken is toe te schrijven aan de komst van kinderen. Ook voor Nederland laat recent onderzoek van Adema et al. (2021) zien dat het inkomen van vrouwen bijna halveert in de eerste twee jaren na de geboorte van het kind, en dat de ontstane kloof in de jaren daarop niet meer afneemt. Waar deze zogeheten *child penalty* voor moeders aanzienlijk is, is die voor vaders verwaarloosbaar klein.

Een veelgenoemde oplossing voor de *child penalty* onder vrouwen is het stimuleren van het opnemen van verlof door mannen, bijvoorbeeld door middel van publieke financiering. Het stimuleren van het opnemen van vaderschapsverlof maakt het makkelijker voor ouders om de zorg voor de kinderen gelijk te verdelen: vrouwen hebben gedurende het verlof meer tijd om aan hun carrière te werken, terwijl mannen juist de gelegenheid krijgen zorgtaken op zich te nemen. De hoop is dat de gelijkere verdeling tijdens de verlofperiode ook tot een meer gelijkere verdeling van de zorg voor de kinderen in de periode daarna leidt.

Om te bepalen in hoeverre meer vaderschapsverlof daadwerkelijk leidt tot een kleinere *child penalty*, onderzoeken we in dit artikel de gevolgen van de in 2020 inge-

voerde *Wet invoering extra geboorteverlof* (WIEG) op de inkomenskloof tussen ouders. De WIEG geeft vaders van wie het kind ná 1 juli 2020 is geboren recht op maximaal vijf weken publiek gefinancierd verlof tegen zeventig procent van het inkomen. Voor kinderen geboren vóór 1 juli 2020 hebben vaders geen recht op aanvullend verlof. Hierdoor is er in de tijd willekeurig ontstaan in de toegang tot aanvullend verlof.

Methode

Onze analyse richt zich zowel op de gevolgen van de *opname* van verlof als op het *recht* op verlof. Om het effect van opname van vaderschapsverlof vast te stellen, gebruiken we een zogeheten *fuzzy regression discontinuity*-model (FRD-model) dat kan omgaan met selectie-effecten. Daarbij vergelijken we ouders van kinderen die net na 1 juli 2020 zijn geboren met ouders van kinderen die net voor 1 juli 2020 zijn geboren. Merk op dat we daarbij aannemen dat het in de praktijk voor ouders niet goed mogelijk is om de geboortedatum van het kind te manipuleren, en dat daarom vaders die net vóór en net na 1 juli 2020 een kind hebben gekregen weliswaar ex ante vergelijkbaar zijn, maar door de invoering van de WIEG verschillen in de mate waarin ze toegang hebben tot aanvullend verlof (zie online-bijlage voor de onderbouwing van deze veronderstelling). Vervolgens gebruiken we alleen de variatie in vaderschapsverlof die ontstaat doordat de geboortedatum van het kind vlak vóór of na 1 juli ligt, om de invloed van vaderschapsverlof op de inkomenskloof tussen ouders te meten.

Om de effecten van het *recht* op verlof te schatten, gebruiken we een *difference-in-differences event study*. De behandelgroep bestaat dan uit huishoudens die in juli 2020 een kind hebben gekregen en daardoor recht hebben op aanvullend verlof, en de controlegroep uit huishoudens die in juni 2020 een kind hebben gekregen – net vóór invoering van de WIEG – en daardoor geen recht hebben op aanvullend verlof. In de online-bijlage zijn de modellen nader toegelicht.

Data

We gebruiken gegevens over looninkomen en huishoudensamenstelling verzameld in de CBS Microdata. De onderzoekspopulatie bestaat uit huishoudens die in juni of juli 2020 een kind hebben gekregen, waarbij een vader en moeder op het moment van geboorte samenwonen en waarbij

De online bijlage is te vinden op esb.nu/kesteren22

de vader werkzaam is als werknemer (omdat alleen werknemers recht hebben op aanvullend verlof). Ouders van hetzelfde geslacht zijn niet meegenomen, aangezien we ons richten op de inkomens kloof tussen mannen en vrouwen. Daarnaast beperken we ons tot vaders die onder bedrijfstak-cao's werken waarin het uitkeringsniveau van zeventig procent van het inkomen niet tot honderd procent wordt aangevuld, omdat we de opname van het vaderschapsverlof alleen kunnen waarnemen als er sprake is van een tijdelijke inkomensverlaging.

De dataset bestaat uit 10.483 huishoudens: 4.913 ouderparen die in juni 2020 een kind hebben gekregen, en 5.570 ouderparen die in juli 2020 een kind hebben gekregen. Van die laatste groep nam 38 procent van de vaders aanvullend vaderschapsverlof op. We observeren de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt van alle ouders vanaf twaalf maanden vóór de geboorte tot en met dertien maanden na de geboorte. Dit leidt tot een totaal van 262.075 observaties. De inkomens kloof operationaliseren we als het verschil tussen het aandeel in het inkomen van het huishouden dat door moeders en vaders in loondienst wordt verdiend.

De paren die in juni een kind kregen zijn zeer vergelijkbaar met de paren die in juli een kind kregen, zowel qua achtergrondkenmerken (leeftijd, opleiding) als arbeidsmarktpositie (participatie, inkomen, sector, contractsoort; zie tabel 1 in de online-bijlage). Dat versterkt ons vermoeden dat de groepen alleen verschillen in hun recht op de WIEG-regeling, waardoor er sprake is van een experimentele setting. Er is wel sprake van zelf-selectie in de opname van verlof. Zo blijkt uit onze analyses dat de vaders die verlof opnamen hoger opgeleid zijn, vaker een vast contract hebben en gemiddeld een hoger inkomen hebben dan de vaders die geen verlof opnamen, zie tabel 1. Hierdoor kunnen we niet simpelweg vaders die verlof opnamen in juli 2020 vergelijken met vaders die geen verlof opnamen; dit is ook de reden dat we gebruik maken van een FRD-model.

Effect van vaderschapsverlof

Tabel 2 geeft de gevolgen weer van de opname van het aanvullend vaderschapsverlof. Hieruit blijkt dat op zeer korte termijn (een tot drie maanden na de geboorte) de inkomens kloof tussen ouders afneemt: moeders gaan een groter aandeel in het inkomen van het huishouden verdienen. Dit is echter niet het gevolg van een verbetering van de arbeidsmarktpositie van moeders, maar ligt voornamelijk aan de inkomensdaling tot zeventig procent bij vaders in verband met het opnemen van het verlof, waardoor de moeder automatisch een groter aandeel in het inkomen van het huishouden verdient (zie tabel 3 in de online-bijlage). Na de eerste drie maanden is er geen significant effect van het vaderschapsverlof op de verdeling van het inkomen van het huishouden meer waar te nemen, ook niet voor ouders die hun eerste kind hebben gekregen. De bevindingen blijken robuust voor alternatieve specificaties van het model (zie tabel 2 in de online-bijlage).

Figuur 1 geeft de gevolgen weer van het recht op vaderschapsverlof. Ook hier is een toename van het aandeel in het inkomen van het huishouden dat de moeder verdient waar te nemen in de eerste maanden na de geboorte, maar

Kenmerken van vaders in de onderzoekspopulatie die in juli 2020 een kind hebben gekregen TABEL 1

	Geen aanvullend verlof opgenomen	Aanvullend verlof opgenomen
Leeftijd	33,5	33,6
Opleidingsniveau		
Laag	12%	6%***
Middelbaar	45%	44%
Hoog	32%	43%***
Onbekend	11%	7%***
Arbeidsmarktpositie		
Arbeidsparticipatie	95%	98%***
Maandinkomen	€ 3.049	€ 3.254***
Aandeel in inkomen van het huishouden	64%	62%***
Arbeidsuren per maand	153	159**
Uurloon	€ 19,87	€ 20,64
Sector		
Private sector	79%	73%**
Semipublieke sector	8%	13%***
Publieke sector	13%	13%
Contractsoort		
Vast contract	90%	95%***
Flexibel contract	10%	4%***
Aantal observaties	3.467	2.103

Noot: De arbeidsmarktkenmerken zijn vastgesteld in augustus 2019, voordat de zwangerschapsperiode was begonnen. Sector en contractsoort zijn alleen weergegeven voor vaders die een baan hebben. De andere kenmerken zijn vastgesteld in de geboortemaand.

/ Significat afwijkend van de voorgaande kolom op respectievelijk vijf- en eenprocentniveau.

ESB

Resultaten fuzzy regression discontinuity-schattingen van opname aanvullend vaderschapsverlof TABEL 2

	Aandeel van moeder in inkomen van het huishouden	Aandeel van moeder in uren werk van het huishouden
First stage		
Effect geboortemaand op opname verlof	0,38***	0,38***
Second stage		
Effect verlof: 1 maand na geboorte	0,04***	0,02***
Effect verlof: 3 maanden na geboorte	0,02**	0,01
Effect verlof: 5 maanden na geboorte	0,01	-0,00
Effect verlof: 7 maanden na geboorte	-0,00	0,00
Effect verlof: 9 maanden na geboorte	-0,00	-0,00
Effect verlof: 12 maanden na geboorte	-0,01	-0,00

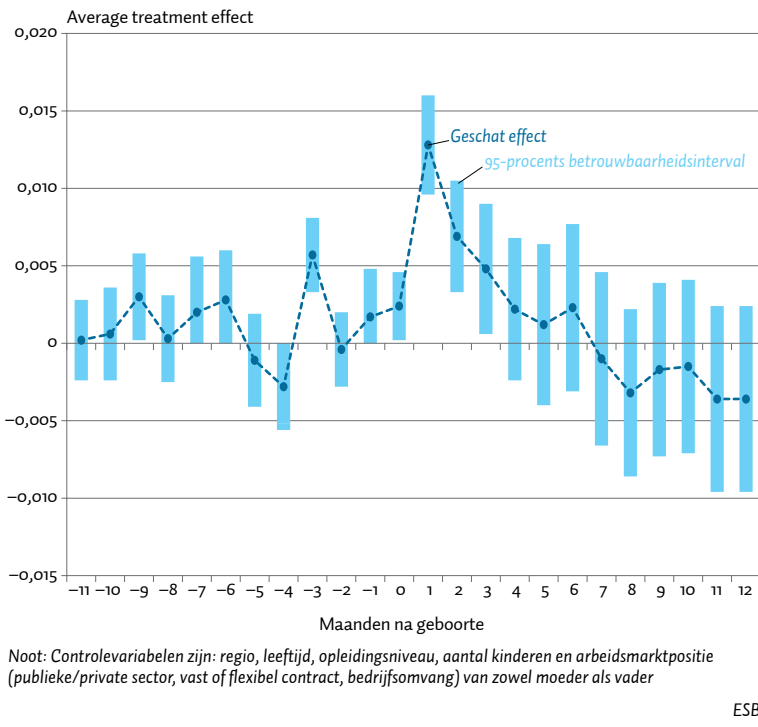
Noot: De opgenomen controlevariabelen zijn de afstand in dagen van de geboortedag tot 1 juli 2020, regio, leeftijd, opleidingsniveau, aantal kinderen en de arbeidsmarktpositie (publieke/private sector, vast of flexibel contract, bedrijfsomvang) van zowel moeder als vader. In het eerste model is de uitkomstmaat het inkomen uit loon van de moeder, gedeeld door het totale inkomen uit loon door beide ouders. In de tweede kolom is de uitkomstmaat het aandeel gewerkte uren in loondienst van de moeder, gedeeld door het totaal aantal uren gewerkt door beide ouders.

/ Significat op respectievelijk vijf- en eenprocentniveau

ESB

Toename van het aandeel dat de moeder verdient als de vader recht heeft op vaderschapsverlof

FIGUUR 1



dit effect verdwijnt binnen enkele maanden. Er is geen significant effect van het recht op verlof waar te nemen vanaf drie maanden na de geboorte, ook niet als we variëren in de opname van controlevariabelen. Merk op: het positieve effect drie maanden voor de geboorte is vermoedelijk een effect van de coronacrisis: deze ging toen van start voor de behandelgroep, maar nog niet voor de controlegroep. De toename komt naar verwachting doordat vaders vaak werken in sectoren die krompen door de coronacrisis, in tegenstelling tot moeders (zorg, onderwijs). Al met al blijkt het effect van zowel het recht als de opname van aanvullend vaderschapsverlof zich te beperken tot de verlofperiode.

Kanttekeningen

Bij de uitkomst dat vaderschapsverlof geen effect heeft na de verlofperiode zijn er een aantal kanttekeningen te plaatsen. Ten eerste gaat het hier om effecten op korte termijn (tot twaalf maanden na de geboorte). Het zou kunnen dat een verandering in de rolverdeling tussen ouders tijd kost, zeker gezien de traditionele rolpatronen die in Nederland bestaan. Een deel van de effecten zou zich pas op langere termijn kunnen manifesteren.

Ten tweede blijkt dat er substitutie plaatsvindt tussen het vaderschapsverlof en andere vormen van verlof, zoals vakantieverlof, waardoor de toename in beschikbare tijd minder is dan verwacht op basis van het aantal weken aanvullend verlof dat vaders opnemen (Regioplan, 2022). Ook dat kan het effect van het aanvullend vaderschapsverlof beperken.

Ten derde is het mogelijk dat het vaderschapsverlof wel van invloed is op de arbeidsmarktpositie van vrouwen via het aannamebeleid van werkgevers. Omdat er minder verschil zit in de duur van verlof voor beide ouders, kunnen

werkgevers het risico op langdurige afwezigheid vanwege geboorte minder zwaar gaan wegen bij vrouwen. Dat kan de kansen voor vrouwen op de arbeidsmarkt verbeteren.

Conclusie en discussie

Het aanvullend vaderschapsverlof dat per 1 juli 2020 is ingevoerd leidt (nog) niet tot een vermindering van de inkomenskloof tussen vaders en moeders. Dit is in lijn met eerder onderzoek uit andere landen, zoals Zweden, Noorwegen en Spanje, waaruit blijkt dat vaderschapsverlof geen blijvende gevolgen heeft op de arbeidsmarktpositie van moeders – CPB en SCP (2020) geven een overzicht.

Er kunnen echter wel andere redenen zijn om het vaderschapsverlof uit te breiden. Zo blijkt bijvoorbeeld uit de evaluatie van de WIEG (Regioplan, 2022) dat de band tussen kind en ouders, de sociaal-emotionele ontwikkeling van het kind en de werk-privébalans van ouders wel degelijk verbeteren door uitbreiding van het verlof. Ook uit internationaal onderzoek komen dergelijke bevindingen naar voren (Burgess, 2006; Tanaka en Waldfogel, 2007; Cools et al., 2015; Korsgren en Van Lent, 2022).

Een aandachtspunt bij eventuele uitbreiding is wel het bereik van het vaderschapsverlof: de vaders die verlof opnemen, hebben over het algemeen een relatief sterke arbeidsmarktpositie. Zij zijn hogeropgeleid, hebben vaker een vast contract en gemiddeld een hoger inkomen dan vaders die geen verlof opnemen. Het beperkte bereik onder de vaders met een relatief zwakke arbeidsmarktpositie is deels het gevolg van de geringe mogelijkheden om een periode van dertig procent inkomensvermindering te overbruggen (Regioplan, 2022). Een volledige(re) doorbetaling van het inkomen kan daarom de opname van aanvullend verlof onder deze vaders verhogen.

Literatuur

- Adema, Y., S. Rabaté en S. Rellstab (2021) Inkomen moeders halveert bijna na komst kinderen. ESB, 106(4796), 195–197.
- Burgess, A. (2006) *The costs and benefits of active fatherhood: Evidence and insights to inform the development of policy and practice*. Fathers Direct Rapport. Te vinden op www.fatherhood.gov.
- Calonico, S., M.D. Cattaneo en M.H. Farrell (2020) Optimal bandwidth choice for robust bias-corrected inference in regression discontinuity designs. *Econometric Journal*, 23(2), 192–210.
- Cools, S., J.H. Fiva en L.J. Kirkeboen (2015) Causal effects of paternity leave on children and parents. *The Scandinavian Journal of Economics*, 117(3), 801–828.
- CPB en SCP (2020) *Vrouwen aan de top*. Te vinden op www.scp.nl.
- Kleven, H., C. Landais en J.E. Sogaard (2018) Children and gender inequality: Evidence from Denmark. *American Economic Journal: Applied Economics*, 11(4), 181–209.
- Korsgren, P. en M. van Lent (2022) *Earmarked paternity leave and well-being*. IZA Discussion Paper, 15022.
- McCrary, J. (2008) Manipulation of the running variable in the regression discontinuity design: A density test. *Journal of Econometrics*, 142(2), 698–714.
- Regioplan (2022) *Evaluatie WIEG: Eindrapport*. Regioplan Publicatienummer 19187. Te vinden op www.rijksoverheid.nl.
- Tanaka, S. en J. Waldfogel (2007) Effects of parental leave and work hours on fathers' involvement with their babies. *Community, Work & Family*, 10(4), 409–426.