

Kan ouderschapsverlof te lang zijn?

Rense Nieuwenhuis

Swedish Institute for Social Research (SOFI), Stockholm University.
rense.nieuwenhuis@sofi.su.se

Ariana Need

Vakgroep bestuurskunde, Universiteit van Twente.

Henk van der Kolk

Vakgroep onderzoeksmethodologie, meetmethoden en data-analyse (OMD), Universiteit van Twente.

Origineel artikel: Nieuwenhuis, R., Need, A., & Van der Kolk, H. (2017). Is there such a thing as too long childcare leave? *International Journal of Sociology and Social Policy*, 37(1/2), 2–15. <http://doi.org/10.1108/IJSSP-07-2015-0074>

Ouderschapsverlof staat hoog op de politieke agenda, met name waar het gaat over de arbeidsdeelname van vrouwen. Moederschap is nog altijd een van de belangrijkste verklaringen voor het feit dat vrouwen minder vaak werken, en ook vaak minder verdienen, dan mannen. Ouderschapsverlof beleid bestaat veelal uit een combinatie van het recht terug te keren in een baan na een tijdelijke onderbreking en een regeling voor het (al dan niet gedeeltelijk) doorbetalen van het loon tijdens een periode van ouderschapsverlof. Landen geven zeer verschillend invulling aan de combinatie van regelingen. In Nederland wordt bijvoorbeeld onderscheid gemaakt tussen zwangerschapsverlof, bevallingsverlof, kraamverlof voor partners en ouderschapsverlof. De eerste twee soorten verlof worden betaald via een zwangerschapsuitkering en bevallingsuitkering (veelal door het UWV aan de werkgever betaald). De twee dagen kraamverlof voor partners wordt door de werkgever bekostigd. Ouderschapsverlof is in beginsel onbetaald, hoewel werkgevers kunnen kiezen voor gedeeltelijke doorbetaling van het loon (al dan niet via de CAO geregeld). In Zweden houdt de regeling omtrent ouderschapsverlof simpelweg in dat iedere ouder van een pasgeboren kind dezelfde verlofrechten krijgt, grotendeels en collectief betaald door de overheid ('föräldrapenning').

In een recent pakket met aanbevelingen van de Europe Commissie om zowel gendergelijkheid als de balans tussen werk en privé te bevorderen, neemt ouderschapsverlof een prominente plaats in. Naast voorstellen omtrent zorgverlof, het recht op flexibele arbeidsvoorwaarden en kinderopvang, omvat het pakket aanbevelingen voor tien dagen betaald vaderschapsverlof, vier maanden ouderschapsverlof voor zowel vaders als moeders, en dat lidstaten zorgdragen dat werknemers tijdens dit verlof doorbetaald krijgen op ten minste het niveau van ziekteverlof.

Toch is ouderschapsverlof geen simpele oplossing voor het tegengaan van genderongelijkheid op de arbeidsmarkt. De zorg bestaat dat met name een zeer lange periode van ouderschapsverlof een mechanisme is dat vrouwen van de arbeidsmarkt uitsluit (Pettit & Hook, 2009). Dergelijke lange perioden zijn bijvoorbeeld te vinden in Polen (49 maanden) en Tsjechië (72 maanden). In recente hervormingen in Duitsland (72 maanden) is een zogenoemde 'cash for care'-regeling opgenomen: moeders die kiezen geen gebruik te maken van kinderopvang kunnen de misgelopen kinderopvang-subsidie ontvangen wanneer zij zelf voor hun kind zorgen. Als vrouwen lange tijd gebruik maken van ouderschapsverlof worden ze gezien als minder aantrekkelijke werknemers, onder andere door het verlies aan werkervaring, en neemt de vraag naar hun arbeid af.

Kan ouderschapsverlof inderdaad te lang zijn? Het korte antwoord op die vraag is: ja. En daar waren al aanwijzingen voor, hoewel het bestaande onderzoek tegenstrijdige bevindingen toonde. In onze nieuwe publicatie bespreken we vier beperkingen van eerdere toetsingen van de lang-verlof-hypothese dat lange perioden van ouderschapsverlof samenhangen met een vermindering van de arbeidsdeelname van vrouwen. We doen voorstellen om die beperkingen aan te pakken, en presenteren een empirische toetsing van de lang-verlof-hypothese. Hiervoor gebruikten we een dataset met in totaal 192.484 individuele observaties uit 18 OESO-landen. De dataset omvat 305 land-jaren tussen 1975 en 1999, een periode waarin de relatie tussen fertiliteit en de arbeidsdeelname van vrouwen een markante verandering doormaakte (zie: Nieuwenhuis, Need & Van der Kolk, 2012).

Allereerst werd in veel studies naar het effect van ouderschapsverlof, inclusief in eerder werk van onszelf, een lineair effect verondersteld van de duur van verlof: iedere toename

van de duur van ouderschapsverlof zou dan dezelfde invloed hebben. Sommige studies vonden een positief effect op de arbeidsdeelname van vrouwen, en andere een negatief effect wat dan geïnterpreteerd werd als het gevolg van 'te lang' verlof. Wij stellen voor om het effect van de duur van ouderschapsverlof curve-lineair te toetsen, om zo onderscheid te maken tussen de effecten van korte perioden verlof (vergeleken met geen verlof) of zeer lange perioden verlof. Wij vonden empirische ondersteuning voor dit curve-lineaire effect: bij een korte periode van ouderschapsverlof waren meer moeders aan het werk dan wanneer er helemaal geen verlof was, maar deze winst werd tenietgedaan bij zeer lange perioden van verlof.

Ten tweede werd in veel studies naar (te lang) ouderschapsverlof geen onderscheid gemaakt tussen het effect op moeders en het effect op vrouwen zonder kinderen. Er werd bijvoorbeeld gekeken naar de arbeidsdeelname van alle vrouwen in een land, of juist alleen van moeders. Wij stellen voor om de interactie te toetsen tussen verlofduur en moederschap, omdat dit preciezer is, informatiever, en daarom een strengere toets van de hypothese. Daarnaast is een dergelijke interactie ook gecontroleerd voor alle niet-geobserveerde factoren die de arbeidsdeelname van moeders en vrouwen zonder kinderen in gelijke mate beïnvloeden. Inderdaad vonden we dat het curve-lineaire effect van ouderschapsverlof alleen optrad onder moeders.

Ten derde stellen we voor de lang-verlof-hypothese te toetsen met een dataset waarin verschillende landen herhaaldelijk worden geobserveerd. In toenemende mate wordt landen-vergelijkend onderzoek op basis van een cross-sectie van landen bekritiseerd omdat er te weinig eenheden zijn voor de gebruikte multi-niveau modellen (zie bijvoorbeeld Bryan & Jenkins, 2016). Onze dataset liet het toe om landen herhaaldelijk te observeren. Ook was de duur van ouderschapsverlof zodanig gemeten dat het per jaar kon variëren. Zo hadden we niet 18 landen, maar 305 land-jaren – genoeg voor multi-niveau analyses, en zelfs om te controleren voor een aantal aspecten van de arbeidsmarkt. We laten zien hoe een cross-sectie van onze data heel gevoelig is voor de verwijdering van één land, terwijl de modellen met herhaalde observaties per land veel stabielere zijn: het volledig weglaten van ongeacht welk land laat de conclusies intact.

Onze laatste voorstel is om de lang-verlof-hypothese te toetsen met individuele data die verrijkt zijn met beleidsindicatoren. Dit werd al geïmpliceerd door de multi-niveau analyses, en bouwt voort op het voorstel onderscheid te maken tussen moeders en vrouwen zonder kinderen. Tal van andere individuele kenmerken spelen een rol in het werken van vrouwen, zoals geboortecohort, opleidingsniveau en het al dan niet hebben van een partner. Met individuele data controleerden wij voor dergelijke verschillen tussen vrouwen, en trends daarin. Het gebruik van individuele data maakt het verder mogelijk om de effecten van verlof te differentiëren naar bijvoorbeeld opleidingsniveau van de moeder of alleenstaande moeders (bv. Nieuwenhuis & Maldonado, 2018).

De meeste van de hierboven voorgestelde verbeteringen waren al te vinden in eerdere studies, maar voor zover wij weten werden ze nog niet alle vier in één analyse verdisconteerd. Onze analyse bevestigt het idee dat ouderschapsverlof positieve effecten heeft voor de arbeidsdeelname van vrouwen, maar dat een langdurig verlof negatieve effecten heeft. Dit laat onverlet dat er nog tal van vragen onbeantwoord zijn over het optimale ontwerp van beleid rondom ouderschapverlof. De hamvraag is wat de optimale lengte van verlof is. Onze analyses suggereren dat ouderschapsverlof langer dan 100 weken (ongeveer 23 maanden, veelal te gebruiken gedurende een langere periode, bijvoorbeeld tot het kind 8 jaar oud wordt) samenhangt met een daling in arbeidsdeelname van vrouwen, maar we houden hier een aantal slagen om de arm. Vervolgonderzoek zou moeten aantonen in welke mate een optimale *duur* van verlof samenhangt met andere aspecten van het *ontwerp* van het verlofbeleid. Zo zal het wellicht uitmaken in welke mate vaders gefaciliteerd én gestimuleerd worden om ook een deel van de totale verlofduur op zich te nemen (bv. Karu & Tremblay, 2017). Hetzelfde geldt voor de mate waarin het verlof wordt doorbetaald, en of die betaling collectief georganiseerd is of enkel op de schouders van werkgevers rust. Zo bezien tracht het hierboven besproken voorstel van de Europese Commissie meer balans aan te brengen tussen het gebruik van verlof tussen moeders en vaders, en het dragen van de financiële lasten daarvan. Dat een dergelijke balans helpt voorkomen dat het opnemen van (te) lange perioden van verlof de arbeidsparticipatie van met name moeders tegenwerkt, lijkt een hypothese die het toetsen waard is.

Referenties

- Bryan, M. L., & Jenkins, S. P. (2016). Multilevel Modelling of Country Effects: A Cautionary Tale. *European Sociological Review*, 32(1), 3–22. <http://doi.org/10.1093/esr/jcv059>
- Karu, M., & Tremblay, D.-G. (2017). Fathers on parental leave: an analysis of rights and take-up in 29 countries. *Community, Work & Family*, 0(0), 1–19. <http://doi.org/10.1080/13668803.2017.1346586>
- Nieuwenhuis, R., & Maldonado, L. C. (Eds.). (2018). *The triple bind of single-parent families: resources, employment and policies to improve wellbeing*. Bristol: Policy Press. <http://oapen.org/search?identifier=643492>
- Nieuwenhuis, R., Need, A., & Van Der Kolk, H. (2012). Institutional and Demographic Explanations of Women's Employment in 18 OECD Countries, 1975-1999. *Journal of Marriage and the Family*, 74(3), 614–630. <http://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2012.00965.x>
- Pettit, B., & Hook, J. L. (2009). *Gendered tradeoffs: women, family, and workplace inequality in twenty-one countries*. New York: Russel Sage Foundation.