

Vergaderjaar 2020–2021

**35 613**

**Wijziging van de Wet arbeid en zorg, de Wet flexibel werken en enige andere wetten in verband met de implementatie van Richtlijn (EU) 2019/1158 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers en tot intrekking van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad (PbEU 2019, L 188) (Wet betaald ouderschapsverlof)**

**Nr. 21**

**AMENDEMENT VAN DE LEDEN MAATOUG EN GIJS VAN DIJK TER VERVANGING VAN DAT GEDRUKT ONDER NR. 9<sup>1</sup>**

Ontvangen 16 april 2021

De ondergetekenden stellen het volgende amendement voor:

In artikel I, onderdeel I, wordt artikel 6:3 als volgt gewijzigd:

1. In het derde lid wordt «50% van het dagloon» vervangen door «het dagloon» en wordt «ten hoogste 50% van het bedrag» vervangen door «ten hoogste het bedrag».

2. In het zevende lid wordt «50%» vervangen door «100%».

**Toelichting**

Met het voorstel van het kabinet om niet meer dan 50% van het dagloon door te betalen wordt het verlof nog niet aantrekkelijk genoeg voor alle ouders. Indieners pleiten voor volledig betaald verlof, zodat ook ouders met inkomens die met 50% van hun salaris onder het sociaal minimum uitkomen verlof kunnen opnemen. Uit onderzoek weten we dat het verlof het meest wordt opgenomen bij een vergoeding van 80% of meer.<sup>2</sup> Deze lage vergoeding zorgt ervoor dat het opnemen van het verlof voor veel ouders financieel niet mogelijk is. Ook vanuit het oogpunt van sociale gelijkheid is 100% betaald ouderschapsverlof belangrijk. Mensen met een praktische opleiding hebben vaker een lager inkomen en daardoor minder financiële ruimte. Zij kunnen het gemiste inkomen van 50% gedurende het verlof moeilijker opvangen, terwijl mensen met een hoger inkomen dit in mindere mate ervaren. Dit leidt tot sociale ongelijkheid.

<sup>1</sup> Vervanging in verband met wijziging van de ondertekening.

<sup>2</sup> Rutgers (2016). Vooruit met het vaderschapsverlof: 8 kritische succesfactoren voor gelijke kansen voor vrouwen en mannen en optimale zorg voor kinderen, p. 7.

De beperkte betaling van 50% kan voor vaders een barrière opleveren om het verlof op te nemen. We weten dat 60% van de vaders meer tijd aan de zorg voor de kinderen zou willen besteden.<sup>3</sup> Financiële redenen zijn hiervoor een belangrijke reden om dit niet te doen. Vaders verdienen gemiddeld nog altijd meer dan moeders en dragen vaker de financiële verantwoordelijkheid, de verantwoordelijkheid voor de onbetaalde zorg komt zo bij vrouwen terecht. Hierdoor ontstaat er een risico dat moeders dit ouderschapsverlof eerder opnemen dan vaders wat zorgt voor verdere ongelijke verdeling van taken thuis. Dit is ook nu al in de cijfers te zien: 11% van de vaders neemt nu ouderschapsverlof op, tegenover 22% van de moeders.<sup>4</sup> Indien met name vrouwen verlof blijken op te nemen in het eerste jaar, betekent dit een nog langere periode afwezigheid op het werk. Dit zou een negatief effect kunnen hebben op zwangerschapsdiscriminatie. Door het verlof volledig te betalen kan worden gezorgd voor een doorbraak in de traditionele rolpatronen tussen vrouwen en mannen.

Maatoug  
Gijs van Dijk

---

<sup>3</sup> Women Inc. & Motivaction (2015). *De verdeling van zorg voor kinderen*.

<sup>4</sup> Portegijs, W., Perez, S.A., & Van den Brakel, M. (2018). Wie zorgt er voor de kinderen? *Sociaal Cultureel Planbureau*.