

# Waarom mannen en vrouwen ouderschapsverlof anders opnemen

ADELA RECIO ALCAIDE

**Welke factoren zorgen ervoor dat vaders vaker ouderschapsverlof opnemen? Een kijkje binnen Europa laat zien dat verlofopname sterk samenhangt met de manier waarop deze regelingen zijn vormgegeven. Vaders nemen meer verlof op als het speciaal voor hen is bedoeld, niet overdraagbaar is en zij een groot deel van hun inkomen behouden; onder die voorwaarden is de verdeling tussen vaders en moeders vaak gelijk.**

De rol van vaders in de zorg voor kinderen is de afgelopen decennia sterk veranderd. Een vader die na de geboorte van zijn kind verlof opneemt om thuis voor de baby te zorgen, is tegenwoordig heel gewoon. Voor oudere generaties mannen was dat anders. Zij hadden zelf vaak nauwelijks recht op vaderschapsverlof, maar zien nu hun zonen en kleinzonen weken of zelfs maanden thuisblijven om voor hun kinderen te zorgen. Maar hoeveel verlof nemen vaders in Europa eigenlijk op? Hoe groot zijn de verschillen tussen landen? En welke invloed hebben de regels rond verlof daarop?

In dit artikel gebruik ik 'ouderschapsverlof' als verzamelnaam voor zwangerschaps-, vaderschaps- en ouderschapsverlof na de geboorte van een kind. De analyse is gebaseerd op gegevens uit de European Labour Force Survey (EU-LFS) van 31 Europese landen tussen 1983 en 2024. Met deze gegevens wordt onderzocht hoeveel werkende vaders en moeders tijdelijk niet werken vanwege zwangerschaps-, vaderschaps- of ouderschapsverlof. Vervolgens wordt berekend welk deel van al het opgenomen verlof door vaders en welk deel door moeders wordt gebruikt. Die uitkomsten worden vergeleken met de verlofregelingen in elk land. Daarbij wordt bijvoorbeeld gekeken naar hoeveel verlof speciaal voor iedere ouder is gereserveerd, hoeveel inkomen ouders tijdens hun verlof krijgen, wanneer zij het verlof mogen opnemen en welke andere voorwaarden gelden.

## Verandering gebruik ouderschapsverlof in Europa

Vanaf de laatste decennia van de twintigste eeuw kregen vaders in Europa voor het eerst wettelijk recht op verlof. Daarvoor was verlof na de geboorte meestal alleen beschikbaar voor moeders. Toen steeds meer vrouwen gingen werken, groeide ook de aandacht voor een gelijkere verdeling van betaald werk en zorgtaken tussen mannen en vrouwen. Overheden en internationale organisaties gingen dat doel steeds meer ondersteunen. Toch is het verlof in de praktijk nog altijd verre van gelijk verdeeld.

Figuur 1 laat zien hoe het aandeel van vaders in het totale verlof in Europa in de afgelopen veertig jaar is veranderd. In 1983 namen vaders na de geboorte van een kind vrijwel geen verlof op. Vaderschapsverlof bestond toen in veel landen nauwelijks. Inmiddels zijn de rechten van vaders flink uitgebreid. Toch nemen vaders tegenwoordig gemiddeld maar ongeveer 10 van elke 100 opgenomen verlofweken voor hun rekening. De

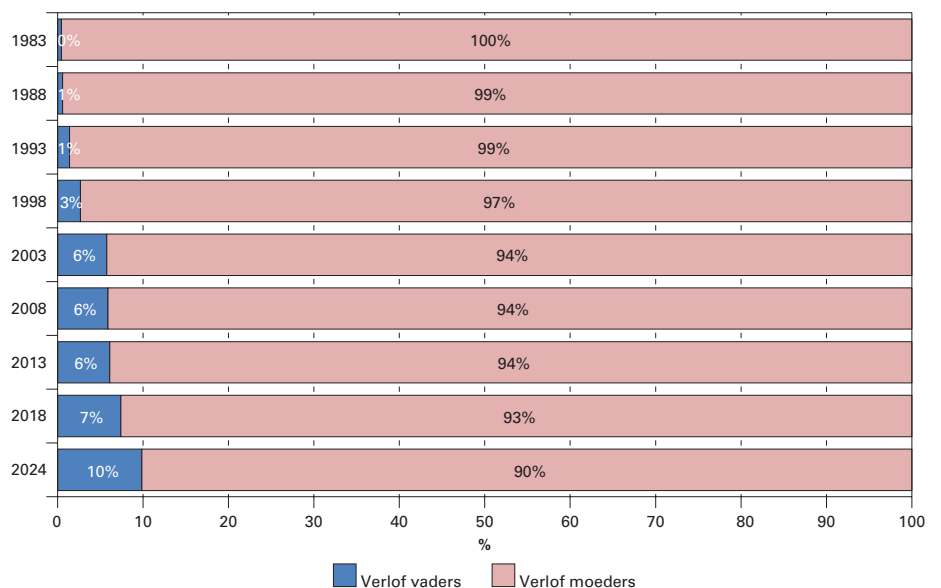


Foto: Roel Wijnants/Flickr

andere 90 worden door moeders opgenomen. Er is dus wel iets veranderd, maar van een gelijke verdeling is nog geen sprake.

Het feit dat deze ongelijke verdeling zichtbaar blijft, strookt niet met de publieke steun voor een

**Figuur 1.** Aandeel van de totale verlofweken opgenomen door vaders en moeders in Europa, 1983-2024



Bron: eigen berekeningen op basis van de EU-Labour Force Survey. Het aantal landen in de gegevens neemt in de loop van de tijd toe, doordat voor steeds meer landen LFS-gegevens beschikbaar zijn. Aantal landen in 1983: 8; 1988: 10; 1993: 12; 1998: 27; 2003-2008: 30; en 2013-2024: 31. Een aparte analyse met steeds dezelfde acht landen veranderde de conclusies echter niet.

De EU Labour Force Survey (EU-LFS) is een enquêteonderzoek dat in 35 Europese landen wordt uitgevoerd door de betreffende nationale statistische instituten. De EU-LFS dekt een brede groep factoren met betrekking tot werk en de arbeidsmarkt, zoals inkomen, arbeidsdeelname en werkloosheid, maar ook de kwaliteit en zekerheid van het werk, onderwijs, en het gebruik van ouderschapsverlof, zoals in dit onderzoek gebruikt wordt. Eurostat verwerkt de data om vergelijkingen tussen landen mogelijk te maken. Voor EU-lidstaten is deelname aan de EU-LFS verplicht; in Nederland verzorgt het Centraal Bureau voor de Statistiek de dataverzameling door middel van de Enquête Beroepsbevolking.

gelijke verdeling. Uit gegevens uit 2024 van het European Institute for Gender Equality (EIGE) blijkt dat 82 procent van de vrouwen en 78 procent van de mannen in de EU vinden dat het goed is voor het welzijn van het gezin als vaders en moeders het ouderschapsverlof gelijk verdelen. In de praktijk nemen vaders echter maar ongeveer één op de tien verlofweken op. Als veel mensen voorstander zijn van een gelijke verdeling, komt het verschil tussen wat mensen willen en wat er in de praktijk gebeurt misschien minder door persoonlijke voorkeuren en meer door de omstandigheden waarin ouders hun keuzes maken. Uit mijn onderzoek blijkt dat verschillen tussen landen sterk samenhangen met de manier waarop nationale verlofregelingen zijn vormgegeven. Met andere woorden, de details van regelingen doen ertoe.

### Ander beleid, ander gedrag van vaders

Figuur 2 laat per land zien welk deel van het verlof in 2023 door vaders werd opgenomen. Dit wordt weergegeven met de groene balken. De verschillen tussen Europese landen zijn groot. In Bulgarije, Hongarije en Tsjechië nemen vaders nauwelijks verlof op. In de Scandinavische landen is hun aandeel veel groter. Spanje valt het meest op: daar nemen vaders bijna evenveel verlof op als moeders.

Waarom nemen vaders in sommige landen veel meer verlof op dan in andere landen? Onderzoek laat zien dat vaders vooral verlof opnemen als aan twee voorwaarden wordt voldaan. Ten eerste moet het verlof niet overdraagbaar zijn: vaders kunnen het dan niet aan de moeder overdragen en verliezen het als zij het zelf niet opnemen. Ten tweede is het belangrijk dat zij tijdens hun verlof een groot deel van hun normale inkomen blijven ontvangen. Kijk bijvoorbeeld naar Bulgarije, Hongarije en Tsjechië. In 2023 hadden moeders in Hongarije en Tsjechië recht op ongeveer zes maanden verlof waarbij zij een groot deel van

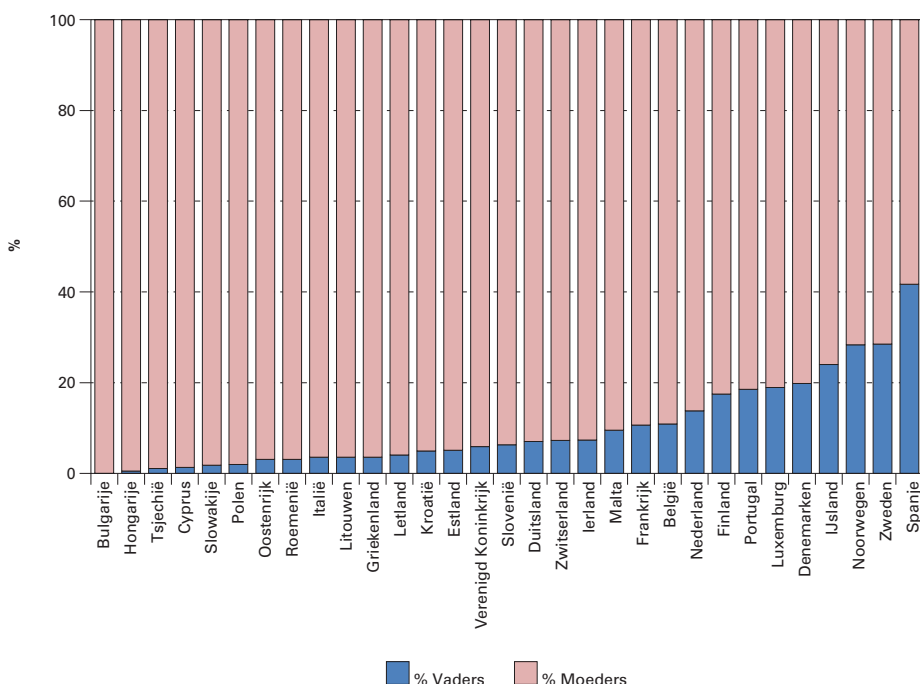
hun inkomen behielden. In Bulgarije was dat zelfs meer dan een jaar. Vaders hadden in deze landen maar twee weken verlof dat speciaal voor hen was gereserveerd en waarbij zij een groot deel van hun inkomen behielden. De regels zorgen daarmee vanaf het begin voor ongelijke keuzemogelijkheden tussen vaders en moeders. In de praktijk nemen vaders meestal alleen de twee weken op die speciaal voor hen zijn bedoeld. Moeders gebruiken hun eigen, langere verlof en nemen daarnaast meestal ook het grootste deel van het verlof op dat door beide ouders gebruikt kan worden. Dat kan verklaren waarom het aandeel van vaders in deze landen zo klein blijft.

In de Scandinavische landen ziet het systeem er anders uit. Daar is ongeveer 20 tot 30 procent van al het verlof waarbij ouders een groot deel van hun inkomen behouden, speciaal voor vaders gereserveerd en niet overdraagbaar. In de praktijk nemen vaders daar ook ongeveer 20 tot 30 procent van het totale verlof op. Moeders gebruiken meestal het grootste deel van het verlof dat wel tussen ouders kan worden verdeeld.

Spanje laat het duidelijkst zien hoeveel verschil de regels kunnen maken in de praktijk. In 2023 was Spanje het enige land waar vaders en moeders recht hadden op evenveel verlof, waar dat verlof niet overdraagbaar was en waar ouders tijdens hun verlof 100 procent van hun eerdere inkomen kregen. Het resultaat is dat vaders en moeders er bijna evenveel verlof opnemen. Het aandeel van vaders ligt op 42% en is het hoogste percentage binnen Europa.

Over het algemeen zien we dus dat vaders meer verlof opnemen wanneer een groter deel van het verlof speciaal voor hen is gereserveerd én zij tijdens dat verlof een groot deel van hun inkomen behouden. Maar het gaat niet alleen om hoeveel verlof vaders en moeders opnemen. Ook wanneer en op welke manier vaders hun verlof opnemen, speelt een rol.

**Figuur 2.** Aandeel van het totale verlof dat door vaders wordt opgenomen, per Europees land, 2023



Bron: eigen berekeningen op basis van microdata uit de EU-LFS, 2023.

### Evenveel verlof betekent niet evenveel zorg

Een vader die in het eerste levensjaar van zijn kind drie maanden alleen verlof opneemt, zorgt op een andere manier voor zijn kind dan een vader die dezelfde hoeveelheid verlof verspreid over meerdere jaren opneemt, of alleen verlof neemt wanneer de moeder ook thuis is.

Eerder onderzoek laat zien dat vaders die in het eerste levensjaar een tijd alleen verlof opnemen, later vaak meer betrokken zijn bij de zorg voor hun kind. Met 'alleen verlof opnemen' wordt bedoeld dat de vader voor de baby zorgt terwijl de moeder op dat moment niet met verlof is. De vader is dan zelf verantwoordelijk voor de dagelijkse zorg. Dat geeft hem de kans om daarin zijn eigen routine te ontwikkelen. Tegelijkertijd kan de moeder in die periode weer aan het werk. Een langere periode waarin de vader in het eerste levensjaar alleen verlof opneemt, kan er zo aan bijdragen dat hij later meer betrokken blijft bij de zorg en dat de zorgtaken gelijkjer worden verdeeld.

De regels rond verlof kunnen bepalen hoe makkelijk het voor vaders is om zo'n periode alleen

voor hun kind te zorgen. Daarbij zijn twee dingen belangrijk. Ten eerste is van belang tot welke leeftijd van het kind ouders hun verlof mogen opnemen. Als dat mogelijk is totdat een kind acht jaar of zelfs ouder is, gebruiken moeders en vaders hun verlof vaak op een andere manier. Onderzoek laat zien dat moeders hun verlof vooral in het eerste jaar na de geboorte opnemen, terwijl vaders hun verlof vaker opnemen in kortere periodes en op latere momenten in het leven van het kind.

Ten tweede is het belangrijk of ouders hun verlof op verschillende momenten mogen opnemen, in plaats van tegelijkertijd. In sommige landen moeten vaders een groot deel van hun verlof tegelijk met de moeder opnemen of worden zij daartoe aangemoedigd. In andere landen is toestemming van de werkgever nodig voor het moment waarop het verlof wordt opgenomen. Zulke regels zorgen er niet altijd voor dat vaders minder verlof opnemen, maar het is minder waarschijnlijk dat vaders voor langere tijd verlof opnemen om in hun een-tje voor het kind te zorgen.

Figuur 3 laat zien dat landen niet alleen verschillen in de hoeveelheid verlof die vaders opnemen, maar ook in de vraag of zij dat verlof alleen opnemen of tegelijk met de moeder. De donkergroene balken laten het verlof zien dat vaders alleen opnemen. De lichtgroene balken laten het verlof zien dat zij opnemen terwijl de moeder ook met verlof is. Deze verschillen kunnen voor een deel samenhangen met regels over wanneer ouders verlof mogen opnemen en of zij het tegelijk mogen of moeten opnemen.

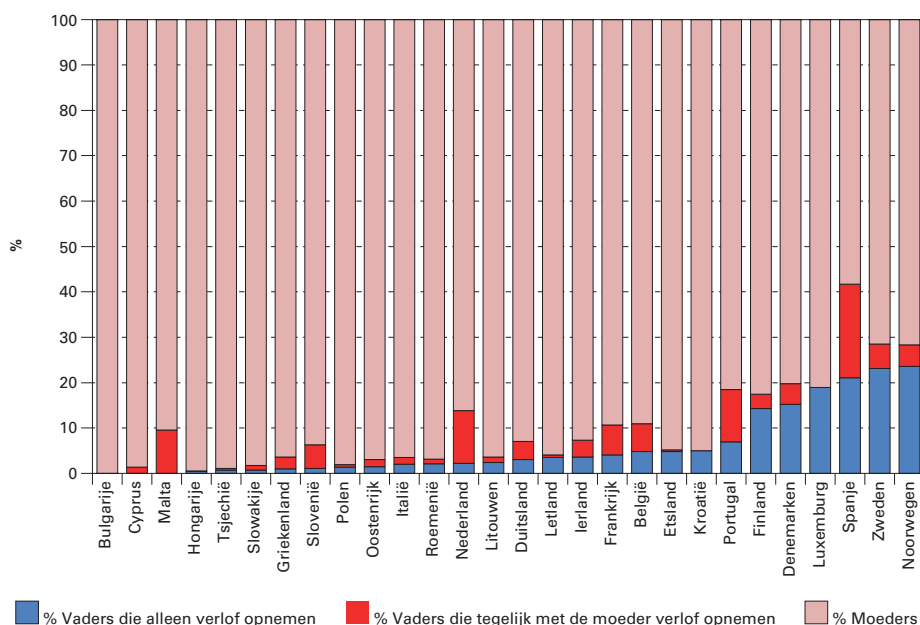
In 2023 was die verplichte overlap in de meeste landen beperkt tot maximaal twee weken. Spanje en Portugal vormen uitzonderingen. Daar moeten ouders respectievelijk zes en vijf weken tegelijk verplicht verlof opnemen. Daardoor valt in deze landen een groot deel van het verlof van vaders samen met dat van moeders. In de Scandinavische landen is zo'n lange gezamenlijke verlofperiode niet verplicht. Daar nemen vaders het grootste deel van hun verlof juist op wanneer de moeder niet met verlof is. In Nederland, België, Frankrijk en Malta krijgen vaders verlof waarbij zij een groot deel van hun inkomen behouden. Dat verlof moeten zij binnen de eerste vier of zes maanden na de geboorte opnemen. In die periode zijn moeders vaak zelf ook nog thuis. Daardoor nemen vaders minder vaak langere tijd alleen verlof op.

Deze verschillen wijzen erop dat vaders vaker alleen verlof opnemen als zij niet verplicht veel verlof tegelijk met de moeder hoeven op te nemen en als zij hun verlof gedurende het hele eerste levensjaar van hun kind kunnen gebruiken.

## Conclusie

De vergelijking tussen landen en tussen verschillende jaren laat zien dat vaders meestal meer verlof opnemen als verlof speciaal voor hen is gereserveerd, niet kan worden overgedragen aan de andere ouder en zij tijdens dat verlof een groot deel van hun inkomen behouden. Vaders lijken

**Figuur 3.** Verlof van vaders dat alleen of samen met de moeder wordt opgenomen, per land, 2023



Bron: eigen berekeningen op basis van microdata uit de EU-LFS, 2023.

ook vaker alleen verlof op te nemen als er weinig verplichte overlap is met het verlof van de moeder en als ouders hun verlof op verschillende momenten kunnen opnemen tijdens het eerste levensjaar van hun kind.

Voorts blijkt dat andere regels een gelijkere verdeling in de weg kunnen zitten. Als een werkgever toestemming moet geven voor het moment waarop verlof wordt opgenomen, of als het verlof in veel korte periodes kan worden verdeeld, kan het voor vaders moeilijker zijn om alleen verlof op te nemen. Daarnaast kan het een extra drempel zijn als werkgevers het verlof zelf moeten betalen. Volgens de International Labour Organization (ILO) kan dit ertoe leiden dat werknemers minder vaak verlof opnemen, vooral vaders.

Verlofregelingen staan bovendien niet op zichzelf. Na afloop van het verlof moet er ook betaalbare en goede kinderopvang beschikbaar zijn. Als die ontbreekt, kan er een periode ontstaan waarin ouders geen goede opvang voor hun kind hebben. Daardoor kan een van hen zich gedwongen voelen om langer niet te werken. In de praktijk is dat nog altijd meestal de moeder.

## Adela Recio Alcaide,

Instituto de Estudios Fiscales,  
e-mail: adela.recio.alcaide@ief.hacienda.gob.es

## LITERATUUR:

- Recio Alcaide, A., Castellanos-Serrano, C., en Pazos-Morán, M. (2026). ¿Cómo generan los diseños de los permisos de maternidad, paternidad y parentales un uso desigual entre padres y madres? Evidencia de 31 países europeos con datos de la European Labour Force Survey (1983-2023). *Documentos de Trabajo. Instituto de Estudios Fiscales*, (3), 1.