



Royal Netherlands Academy of Arts and Sciences (KNAW) KONINKLIJKE NEDERLANDSE AKADEMIE VAN WETENSCHAPPEN

Van voorloper tot achterblijver

Gauthier, A.H.

published in

Demos: bulletin over bevolking en samenleving
2014

document version

Publisher's PDF, also known as Version of record

[Link to publication in KNAW Research Portal](#)

citation for published version (APA)

Gauthier, A. H. (2014). Van voorloper tot achterblijver: 100 jaar zwangerschapsverlof in Nederland. *Demos: bulletin over bevolking en samenleving*, 30(09), 1-4. <http://publ.nidi.nl/demos/2014/demos-30-09-gauthier.pdf>

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the KNAW public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain.
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the KNAW public portal.

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

E-mail address:

pure@knaw.nl

de mos

Jaargang 30
Oktober 2014

ISSN 0169-1473

Een uitgave van het
Nederlands
Interdisciplinair
Demografisch
Instituut

Bulletin
over
Bevolking
en
Samenleving

9

NIDI

inhoud

- 1 Van voorloper tot achterblijver.
100 jaar zwangerschapsverlof in Nederland
- 5 Steun van kinderen tijdens de overgang
van werk naar pensioen
- 8 Actief ouder worden in Europa langs de
meetlat



Foto: Frank de Kleine/Flickr

Van voorloper tot achterblijver

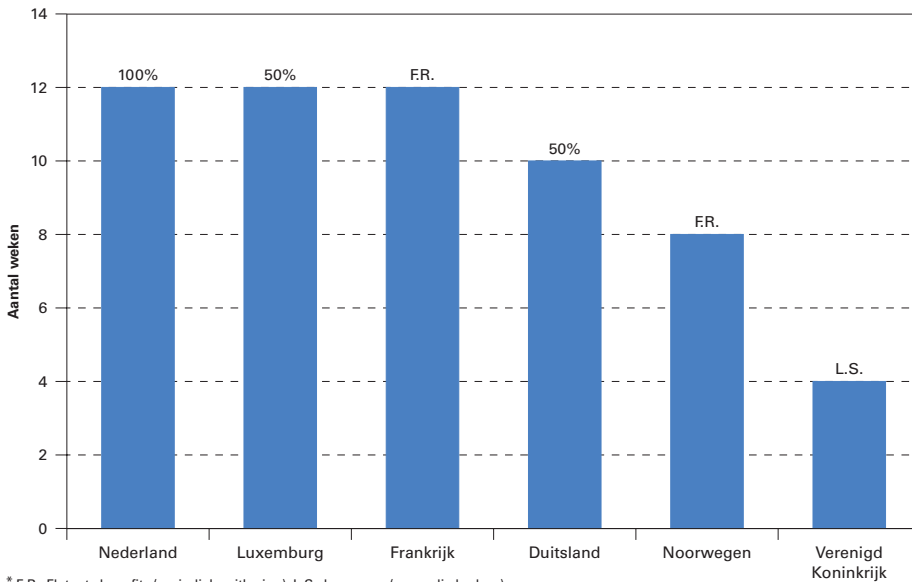
ANNE GAUTHIER

100 jaar zwangerschapsverlof in Nederland

In 1913 nam het Nederlandse parlement de Ziektewet aan waarin voor het eerst betaald zwangerschapsverlof voor werkende vrouwen was opgenomen. Door veel tegenstand duurde het echter nog tot 1930 voordat de Ziektewet van kracht werd. De geschiedenis van het Nederlandse zwangerschapsverlof laat zien dat de voorhoede depositie van ons land in 1930 is omgeslagen in achterstand zowel bij het zwangerschaps- en bevallingsverlof als bij het later ingevoerde ouderschapsverlof.

Het idee dat werkende vrouwen speciale bescherming nodig hebben voor en direct na de geboorte van een kind is niet nieuw. Al in 1889 nam de Nederlandse volksvertegenwoordiging een wet aan die zwangere vrouwen recht gaf op onbetaald zwangerschapsverlof. Deze Arbeidstijdenwet van 5 mei 1889 was van toepassing voor alle industriële ondernemingen met uitzondering van die in de land- en bosbouw, visserij en veeteelt, en verbood vrouwen te werken binnen vier weken tot de bevalling. Nederland stond hierin niet alleen. België introduceerde bijvoorbeeld zijn eerste zwangerschapsverlof in 1894 en Duitsland deed dit al in 1883. Ons land volgde in 1913 toen de Ziektewet werd aangenomen waarin voor het eerst een betaald zwangerschapsverlof was opgenomen. Het bleek echter niet eenvoudig om de wet in te voeren en de discussies over de invoering, de administratieve afhandeling en de financiële kosten sleepten voort totdat de wet uiteindelijk in 1930 van kracht werd. De Ziektewet gaf gehuwde werkende vrouwen recht op 12 weken zwangerschaps- en bevallingsverlof: 6 weken voor de bevalling en 6 weken erna, met volledige doorbetaling van het loon. Ongehuwde werkende vrouwen hadden recht op een looncompensatie van 80 procent. Ondanks de trage invoering nam Nederland met deze wet internationaal een voorhoede depositie in bij het zwangerschapsverlof: vanaf 1939 hadden Nederlandse werkende vrouwen

Figuur 1. Duur van het zwangerschaps- en bevallingsverlof en financiële vergoedingen in geselecteerde landen, in 1939*



* F.R.: Flat rate benefits (periodieke uitkering); L.S.: lump sum (eenmalig bedrag).

Bron: Sakmann e.a. (1940).

het langste verlof en de hoogste financiële vergoeding (zie figuur 1).

Gedurende de eerste decennia van de 20^{ste} eeuw was er wereldwijd sprake van een groeiende erkenning dat werkende zwangere vrouwen recht hadden op bescherming. Zo nam de Internationale Arbeidsorganisatie van de Verenigde Naties (ILO) in 1919 de Maternity Protection Convention aan. Alhoewel deze Conventie niet bindend was, markeerde deze afspraak de eerste internationale erkenning van de verantwoordelijkheden van nationale overheden om vrouwen te beschermen rondom zwangerschap en bevalling. De Conventie werd geratificeerd door 34 landen, maar niet door Nederland waar de confessionele regering onder meer de in de Conventie geregelde gelijke behandeling van gehuwde en ongehuwde vrouwen ‘een brug te ver’ vond. Het zou zelfs nog een kleine eeuw duren voordat ons land zich, in 2009, eindelijk aansloot bij de an-

dere landen en de herziene ILO 2000 Maternity Protection Convention ratificeerde.

De huidige situatie

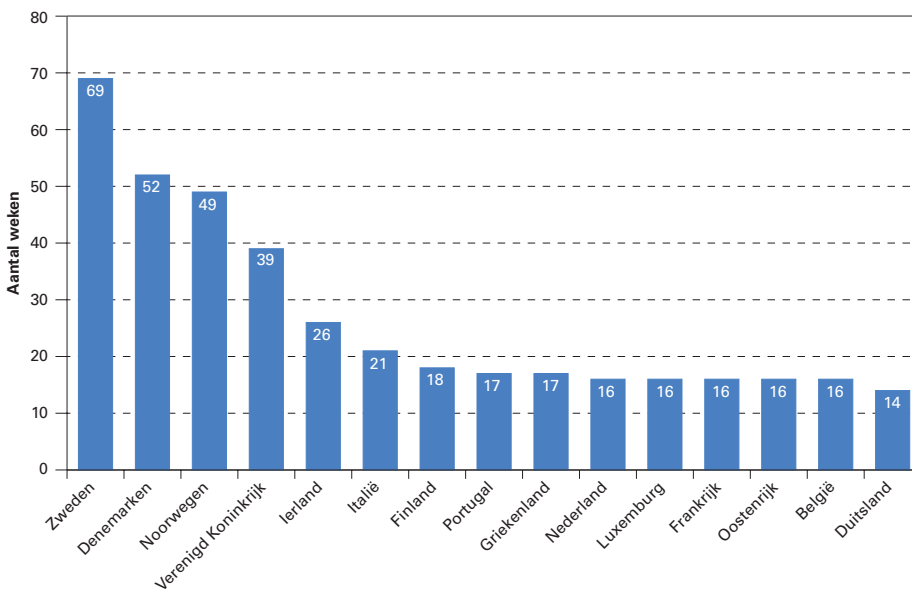
In de 20^{ste} eeuw verbeterden landen over de hele wereld hun zwangerschapsregelingen. De duur van het verlof nam toe, de financiële vergoedingen werden verhoogd en nieuwe regelingen, zoals het ouderschapsverlof, werden ingevoerd. Nederland vormde een uitzondering want bijna 100 jaar na de invoering ervan was het Nederlandse zwangerschaps- en bevallingsverlof nog bijna ongewijzigd. Alleen de duur van het verlof nam iets toe van 12 weken in 1930 tot 16 weken nu. Uit een internationale vergelijking blijkt dat Nederland nu één van de minst ruimhartige zwangerschapsregelingen heeft. De duur van het Nederlandse zwangerschaps- en bevallingsverlof is met 16 weken ook aanzienlijk korter dan bijvoorbeeld in de Scandinavische landen of het Verenigd Koninkrijk (zie figuur 2). Daar komt bij dat verdere verlenging van het Nederlandse zwangerschaps- en bevallingsverlof op weinig politieke steun in Den Haag kan rekenen. Zo behoorde de Nederlandse regering tot de felste tegenstanders van het voorstel van de Europese Commissie uit 2010 om het zwangerschaps- en bevallingsverlof te verlengen tot 18 of 20 weken.

Ouderschapsverlof

In tegenstelling tot de meeste andere landen heeft Nederland zich ook niet hard gemaakt voor de invoering van het ouderschapsverlof. Terwijl diverse landen een jaar of meer betaald ouderschapsverlof bieden, geeft de Nederlandse wetgever elke ouder alleen de mogelijkheid om onbetaald deeltijd verlof te nemen (Wet op het Ouderschapsverlof 1990). Van deze algemene regel kan worden afgeweken en in sommige cao's is geregeld dat het ouderschapsverlof deels wordt doorbetaald (zie kader). De karige Nederlandse ouderschapsverlofregeling staat in scherp contrast met de Zweedse regeling waarbij ouders recht hebben op niet minder dan 480 dagen ouderschapsverlof. Voor de eerste 390 dagen geldt daarbij in Zweden een financiële vergoeding van 80 procent van het verzekerde inkomen, gevolgd door een forfaitaire (vast bedrag) uitkering voor nog eens 90 dagen. Hierbij is van belang dat als beide ouders voor het kind zorgen, iedere ouder recht heeft op ten minste 60 dagen betaald verlof dat niet aan de andere ouder kan worden overgedragen.

Het Nederlandse model wijkt dus duidelijk af van wat er elders wordt aangeboden. In plaats van de mogelijkheid te bieden om de arbeidsmarkt voor een langere periode te verlaten om voor het kind te zorgen, wordt in ons land juist een snelle terugkeer van de moeder naar de arbeidsmarkt gestimuleerd. Daarbij gaat het in de meeste gevallen om een deeltijd dienstverband. En hoewel dit model ongetwijfeld heeft bijgedragen aan de snelle stijging van de arbeidsdeelname van Nederlandse vrouwen, is er ook sprake van kritiek. Zo gaven werkgevers aan dat een kort zwangerschapsverlof leidt tot meer doorbetaling van loon wegens ziekte. Ook wordt het verlof te kort geacht voor het welzijn van de baby, terwijl een andere regelmatig gehoorde kritiek is dat het verlof vaders be-

Figuur 2. Duur van het zwangerschaps- en bevallingsverlof in West-Europese landen, 2014 (in weken)*



* De bovenstaande cijfers zijn uitgezonderd ouderschapsverlof, behalve voor Zweden, Denemarken en Noorwegen.

Bron: ISSA (2014).

Uit gegevens van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) blijkt dat in 2013 124.000 vrouwelijke en 124.000 mannelijke werknemers (die per week 12 uur of meer werkten), recht hadden op Ouderschapsverlof. Van de vrouwen die recht hadden op dit verlof nam ruim de helft (57%) verlof voor gemiddeld een periode van 12 maanden voor 10 uur per week. Van de mannelijke rechthebbenden nam een kwart (23%) verlof voor gemiddeld 16 maanden en 8 uur per week. Deze lange verlofperiodes weerspiegelen de mogelijkheid om deeltijdverlof op te nemen en dit over een aantal maanden uit te smeren.

Voor vaders is het opnemen van Ouderschapsverlof toegenomen van 15 procent in 2003 naar 18 procent in 2007 en 23 procent in 2013. Voor moeders is het gebruik veel groter en nam het toe van 42 procent in 2003 en 2007 naar ruim de helft (57% in 2013).

Het gebruik van Ouderschapsverlof varieert sterk naar opleidingsniveau. Zo is het gebruik onder hoger opgeleide vrouwen 56 procent, terwijl dit met 17 procent beduidend lager is voor lager opgeleide vrouwen. Voor mannen zijn de vergelijkbare cijfers respectievelijk 26 en 8 procent. Meer voltijds (35 uur per week of meer) werkende moeders nemen verlof op (55%) dan in deeltijd (12-24 uur per week) werkende (30%). Ten slotte valt op dat tweemaal zoveel vrouwen met een hoger persoonlijk inkomen (€0-50.000 per jaar bruto) verlof opnemen dan vrouwen met een lager inkomen (€0-20.000): respectievelijk 60

procent en 31 procent. Al met al lijkt het opnemen van ouderschapsverlof vooral een zaak van beter opgeleide vrouwen in de hogere inkomensklasse.

In collectieve arbeidsovereenkomsten kan worden afgeweken van de basisregel dat Ouderschapsverlof onbetaald is. Omdat de mate van betaling van Ouderschapsverlof afhangt van de cao in een bepaalde sector, varieert ook het gebruik van de regeling sterk per sector. Werknemers in de publieke sector en in de gezondheidszorg hebben vaker betaald Ouderschapsverlof (waarbij de betaling kan oplopen tot 75 procent van het laatstverdiende loon) dan werknemers in de private sector (79% om 25%).

Uit de Sociale Atlas 2006 van het Sociaal en Cultureel Planbureau blijkt ten slotte dat het gebruik van Ouderschapsverlof beduidend lager is onder Turkse, Marokkaanse en Antilliaanse werkende ouders dan onder Surinaamse en autochtone Nederlanders. Als mogelijke verklaring voor het lagere gebruik gelden de onbekendheid met de regeling en het feit dat er geen behoefte aan was omdat anderen voor de kinderen zorgden.

Bron: Den Dulk, L. (2014), Netherlands country note. In: P. Moss (ed.) International Review of Leave Policies and Related Research 2014.

nadeelt en niet bijdraagt aan de gelijke behandeling van mannen en vrouwen.

De volgende verzuchting op een van de sociale media platforms illustreert de frustratie over het korte verlof:

“Ach, hoe is het ook mogelijk dat het zwangerschapsverlof in Nederland maar 16 weken is. Ik kan me niet voorstellen dat een moeder haar baby van 10 weken zonder moeite achterlaat bij oppas of KDV om weer aan het werk te gaan. In landen zoals Noorwegen en Zweden krijgen vrouwen 1 jaar verlof, met behoud van hun baan. Dat is ongelooflijk. Als mijn dochter 1 jaar is dan denk ik dat ik haar naar de KDV zal brengen. Gelukkig heeft mijn partner een goede baan en kan ik ervoor kiezen om tijdelijk niet te werken.” (een jonge moeder op foobie.nl).

Foto: Roel Wijnants/Flickr



Dat dit breder gedragen wordt blijkt onder meer uit een onderzoek onder 1.000 jonge ouders uit 2012 waarin bijna de helft van de ondervraagden aangaf het zwangerschapsverlof te kort te vinden (Het OuderSchap, 2012).

De gevolgen voor de gezondheid van moeder en kind

Het is moeilijk om de invloed te achterhalen die de invoering van het eerste zwangerschapsverlof heeft gehad op de gezondheid van moeder en kind. Dat komt ten dele omdat het aantal vrouwen dat in aanmerking zou komen voor de regeling aan de lage kant was. Niet alleen waren er destijds maar weinig moeders op de arbeidsmarkt actief, maar vrouwen trokken zich doorgaans ook, vrijwillig of niet, geheel terug van de arbeidsmarkt als ze zwanger raakten. Tot in de vroege

webclass

WEBCLASS POPULATION STUDIES

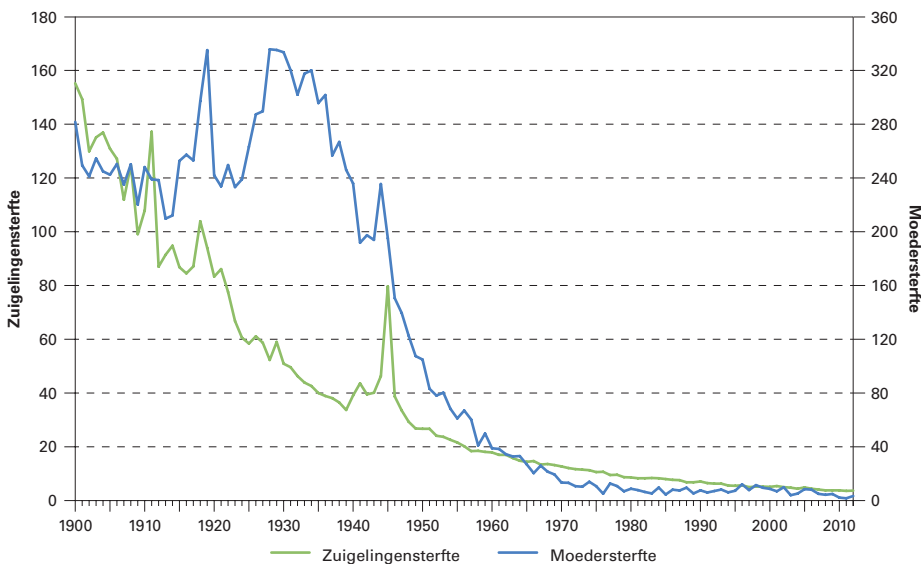
Population Research Centre in Groningen start met de **Webclass Population Studies**. Via deze webclass is het mogelijk een indruk te krijgen van hun internationaal georiënteerde Master Population Studies en de demografische onderwerpen die worden behandeld.

Heb je interesse?

Ga naar www.rug.nl/nestor en login met:
- gebruikersnaam: frw-Webclasspopstudies
- wachtwoord: webpopst2014!

Ook is er een nieuwe promotievideo beschikbaar. Zie: <https://www.youtube.com/watch?v=0L2SOFubgQM&hd=1>

Figuur 3. Zuigelingensterfte (per 1000 levendgeborenen, linker as) en moedersterfte* (per 100.000 levendgeborenen, rechter as), Nederland



* Moedersterfte is alle sterfte met doodsoorzaak zwangerschap, geboorte van kind en kraambed.

Bron: CBS.

jaren zeventig van de vorige eeuw maakten vrouwen ongeveer een kwart uit van de gehele Nederlandse beroepsbevolking. Onbekend is hoeveel van deze vrouwen gebruik hebben gemaakt van het zwangerschapsverlof, vooral in de eerste jaren na de invoering van de Ziektewet. Het is echter aannemelijk dat voor de vrouwen die in aanmerking kwamen het 12-wekelijkse verlof wel degelijk invloed heeft gehad op hun gezondheid en die van hun kinderen, zeker als het vrouwen betrof die zware arbeid, zoals in fabrieken verrichtten. Wat we wel weten is dat gedurende de gehele 20^{ste} eeuw de moeder- en kindersterfte in ons land wezenlijk afnam. Vooral de moedersterfte daalde aanzienlijk vanaf 1930 (figuur 3). Hoewel het zwangerschapsverlof uiteraard niet de enige verklaring is voor deze daling, is het aannemelijk dat het zwangerschapsverlof hieraan heeft bijgedragen.

Sterker empirisch bewijs voor de positieve gezondheidseffecten van zwangerschaps- en ouderschapsverlof is van recenter datum. Zo lieten recente analyses de positieve invloed zien van zwangerschapsverlof op kindersterfte en op het voorkomen van laag geboortegewicht. Een vroege terugkeer naar de arbeidsmarkt na een geboorte bleek ook verband te houden met een grotere kans op depressieve aandoeningen bij de moeder en met een lagere algehele gezondheid van de moeder. Een vroege terugkeer naar de arbeidsmarkt verkort bovendien de periode van borstvoeding. En hoewel de Nederlandse wet de werkgever (via de Arbeidstijdenwet) verplicht om tijd en ruimte te bieden voor het geven van borstvoeding kan de korte duur van het Nederlandse verlof moeders ontmoedigen om door te gaan met borstvoeding nadat zij weer aan het werk zijn gegaan. Het aandeel kinderen dat uitsluitend borstvoeding krijgt als zij 4 maanden oud zijn wordt voor ons land geschat op 34 procent, in vergelijking met veel hogere percentages in bijvoorbeeld Noorwegen (46%) en Zweden (60%) waar het zwangerschaps- en ouderschapsverlof aanzienlijk langer is dan in ons land.

Iets om te vieren?

Honderd jaar betaald zwangerschapsverlof is een belangrijke mijlpaal in de geschiedenis van de sociale zekerheid. Toch is Nederland in de afgelopen eeuw zijn oorspronkelijke voorhoede positie kwijtgeraakt en loopt ons land nu achterop. Nederlandse moeders moeten (veel) sneller terug naar de arbeidsmarkt dan veel van hun Europese zusters vanwege het korte zwangerschaps- en bevallingsverlof. Bovendien is ouderschapsverlof een stuk kariger dan in andere landen. Ook zijn er geen speciale regelingen die vaders stimuleren om ouderschapsverlof te nemen, zoals in Zweden het geval is. Positief is misschien de flexibiliteit van onze arbeidsmarkt waar de beschikbaarheid van deeltijdwerk wellicht als compensatie kan worden gezien voor de karige verlofregelingen. Maar betaalde ouderschapsverlofregelingen zouden pas echt reden voor een feestje zijn geweest. Of dit nog eens 100 jaar zal duren moeten we maar afwachten....

Anne Gauthier, NIDI, e-mail: gauthier@nidi.nl

Vertaling en bewerking Nico van Nimwegen.

LITERATUUR:

- Sakmann, M., E.L. Otey, F. Huber en R.L. Needleman (1940), An outline of foreign social insurance and assistance laws. Four charts summarizing the principal legislative provisions in foreign countries. Washington: Federal security Agency, Social Security Board, Bureau of research and statistics, Bureau report no. 5, United States government printing office.
- Klein, M. van der (2007), Risks of labour: maternity insurance and economic citizenship in pre-1940 Europe. In: G. Hagemann (red), *Reciprocity and redistribution: work and welfare reconsidered*. Pisa: Edizioni Plus, pp. 87-112.
- Het OuderSchap (2012), Het eerste jaar van 1000 ouders. Ervaringen tijdens de zwangerschap, bevalling en het eerste jaar na de geboorte. [http://www.hetouderschaps.nl/files/rapport Het Eerste Jaar.pdf](http://www.hetouderschaps.nl/files/rapport%20Het%20Eerste%20Jaar.pdf)
- ISSA (2014), Social Security Programs Throughout the world: Europe, 2014. Genève: International Social Security Association.

cursus

Korte cursus in demografische maten, methoden en bevolkingsprognose van de Universiteit van Groningen

Deze cursus biedt mensen werkzaam bij gemeenten en/of provincies en andere geïnteresseerden die zich bezig houden met demografische vraagstukken, zoals bevolkingskrimp en vergrijzing, de gelegenheid om de nodige analytische demografische vaardigheden te leren en/of bij te schaven. Veel aandacht wordt besteed aan het vervaardigen van bevolkingsprognoses.

Locatie: NIDI, Den Haag

Wanneer: 8 middagen in de periode 13 januari t/m 5 februari 2015

Meer informatie:

<http://www.rug.nl/research/ursi/prc/educatie/korte-cursus>