



Facilitering van de inzetbaarheid voor moeders en ouders in Europa

A Scoping review

Uitgebreide samenvatting

Over het rapport

Dit rapport presenteert de bevindingen van een Europees project betreffende het faciliteren van inzetbaarheid voor ouderschapsverlaters in Europese landen. De conclusies en aanbevelingen in dit rapport bouwen voort op vergelijkingen van relevante Europese beleidsdocumenten, landennotities uit vijf Europese landen (Frankrijk, Hongarije, Nederland, Noorwegen en Slowakije) en een zoekopdracht in relevante databases. Samengevat vormen deze gegevens bij benadering een scope review. In dit rapport worden de begrippen moeder- en ouderschapsverlof gebruikt. Onderzoek met betrekking tot verlof in verband met jonge kinderen gebruikt de term zwangerschapsverlof tot de laatste decennia waar vaker ouderschapsverlof wordt gebruikt. We zijn ons ervan bewust dat in sommige landen geen onderscheid wordt gemaakt tussen ouderschapsverlof en zwangerschapsverlof.

Achtergrond voor de studie¹

Hoe langer de ouders, en in de meeste landen moeders, thuis blijven met kinderen, hoe moeilijker het voor hen lijkt om weer aan het werk te gaan (Europese Commissie, 2018). Door de jaren heen verliezen ze mogelijk hun werkgewoonten, het overzicht van de kansen die op de arbeidsmarkt beschikbaar zijn en missen ze nieuwe vereiste vaardigheden. Bovendien kunnen ze problemen hebben met het werk-gezinsleven. Ondanks deze uitdagingen vinden de meeste ouderschapsverlaters het belangrijk om na zwangerschaps- of ouderschapsverlof weer aan het werk te gaan.

¹ Dit gedeelte bouwt voort op: Europees Parlement, A new Directive on work-life balance, EPRS, Legislative Briefing, april 2019. Overgenomen van:

[http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2018/614708/EPRS_BRI\(2018\)614708_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2018/614708/EPRS_BRI(2018)614708_EN.pdf)



Moeders vormen nog steeds de meerderheid van de ouders die thuis bij het kind blijven totdat de kinderen naar school gaan. Zoals bevestigd door de statistieken, is de werkgelegenheid van vrouwen 67,4% (Eurostat, 2019), terwijl de arbeidsparticipatie van vrouwen met kinderen onder de zes jaar in de EU gemiddeld acht procentpunten lager is dan die van vrouwen zonder kinderen. In Centraal-Europa, inclusief Hongarije en Slowakije, is het verschil echter meer dan 30 procentpunten (Europese Commissie, 2017). Bij de tewerkstelling van moeders met de kleinste kinderen is het verschil nog groter. Wetgevende maatregelen die het zwangerschapsverlof, de welzijns- en bedrijfsregels regelen, evenals werkgevers die vooroordelen hebben en beperkte deeltijdse arbeidskansen kunnen hun beslissingen en situatie beïnvloeden.

De Europese Unie (EU) benadrukt verschillende kwesties met betrekking tot werkgelegenheid voor vrouwen, werkloosheid en aanverwante onderwerpen, zoals zorgtaken. Het bereiken van een arbeidsparticipatie van 75% is één van de doelstellingen van de Europa 2020-strategie. Het vergroten van de participatie van vrouwen op de arbeidsmarkt kan helpen om deze arbeidsparticipatie te bereiken, naast het doel om 20 miljoen mensen uit de armoede of sociale uitsluiting te halen. Om de werkgelegenheid voor vrouwen te ondersteunen en, belangrijker nog, om bij te dragen tot gendergelijkheid, is de balans tussen werk en privé een van de belangrijkste EU-beleidsinitiatieven. Dit impliceert ook wetgeving via richtlijnen, waarvan de twee meest relevante de Richtlijn Zwangerschapsverlof¹ en de Richtlijn Ouderschapsverlof² zijn. In de Richtlijn Zwangerschapsverlof van 1992 (EU-Raad, 1992) is de minimumperiode voor zwangerschapsverlof vastgesteld op 14 weken, met twee weken verplicht verlof vóór en / of na de bevalling en een passende tegemoetkoming overeenkomstig de nationale wetgeving.

De Richtlijn inzake Ouderschapsverlof (EU-Raad, 2010) heeft Richtlijn 96/34 / EG vervangen na de goedkeuring van een herziene kaderovereenkomst over ouderschapsverlof, die op 18 juni 2009 door de Europese sociale partners is gesloten. De richtlijn inzake ouderschapsverlof stelt minimumvereisten voor ouderschapsverlof verlof voor mannelijke en vrouwelijke werknemers en voor aanverwante arbeidsbescherming. De belangrijkste elementen van deze richtlijn zijn:

- werknemers hebben recht op ouderschapsverlof bij de geboorte of adoptie van een kind
- mannelijke en vrouwelijke werknemers moeten gelijke behandeling krijgen, ongeacht hun soort arbeidsovereenkomst
- ouderschapsverlof moet als individueel recht van beide ouders voor ten minste vier maanden worden verleend; voorzieningen voor verlof; bepalingen inzake het recht van werknemers om na het ouderschapsverlof weer aan het werk te gaan en hun recht op non-discriminatie

Er is een herzien voorstel ingediend voor een update over de richtlijn ouderschapsverlof. Een zogenaamd voorlopig akkoord (Europees Parlement, 2019) werd in februari 2019 door de Commissie werkgelegenheid en sociale zaken van het Europees Parlement goedgekeurd en vervolgens in de plenaire vergadering van juni 2019 aangenomen.



Het doel van de studie

De studie werkt verschillende benaderingen en goede praktijken uit, zowel in partnerlanden als in andere landen, ter ondersteuning van ouderschapsverlaters op de arbeidsmarkt. Door deze internationale uitwisseling van beste praktijken zullen meer systematische oplossingen worden gepresenteerd om het probleem van ouderschapsverlaters aan te pakken.

Verder zal de studie, gebaseerd op een scoping review, onderzoekend bewijsmateriaal onderzoeken en presenteren met betrekking tot het vergemakkelijken van de inzetbaarheid van ouderschapsverlaters. Scopingrecensies, een soort kennissynthese, volgen een systematische benadering om bewijsmateriaal over een onderwerp in kaart te brengen en de belangrijkste concepten, theorieën, bronnen en kennislacunes te identificeren (Levac, Colquhoun & O'Brien, 2010).

Op basis van deze verschillende bronnen zal de studie succesvolle praktijken en beleidsmaatregelen identificeren en analyseren die de werkgelegenheid en de inzetbaarheid van ouderschapsverlof vergemakkelijken. Naast positieve voorbeelden en resultaten wordt in de analyse gekeken naar de barrières en limieten die onze doelgroep tegenkomt bij het vinden van een kwalitatief goede baan.

Het onderzoek brengt ook de mogelijkheden in kaart voor ouderschapsverlaters om tijdens het ouderschapsverlof beroepservaring op te doen.

Belangrijkste resultaten van de studie en conclusies

Een belangrijke bevinding is dat ouderschapsverlof en inzetbaarheid een complex en contextgevoelig gebied is. Dit houdt verband met het feit dat ouderschapsverlof moet worden gezien in samenhang met zowel individuele, organisatorische, culturele, historische en politieke (wetgevende) kwesties op zowel nationaal als Europees niveau. In deze studie lag de focus voornamelijk beschrijvend op politiek (wetgevend) niveau, terwijl een meer interpretatieve analyse werd gemaakt over hoe tools en educatieve programma's te ontwikkelen met betrekking tot de ontwikkeling van vaardigheden op het gebied van inzetbaarheid die relevant zijn voor ouderschapsverlaters en werkgevers.

FRANKRIJK

Het huidige zwangerschapsverlof in Frankrijk duurt 16 weken voor moeders met één kind en 26 weken voor moeders met twee of meer kinderen. Het aantal weken neemt toe bij een tweelinggeboorte tot 34 weken of bij een meerling 46 weken. De beschermingsstatus voor biologische en adoptiemoeders is hetzelfde. De wet zorgt ervoor dat zwangerschapsverlaters met hetzelfde salaris terugkeren naar hun vorige baan of een equivalent. Om voor dit beleid in aanmerking te komen, moet een werknemer minimaal een jaar in het bedrijf werkzaam zijn. De werknemer heeft recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon en al het zwangerschapsverlof wordt meegeteld voor de pensioenberekening. Tijdens het zwangerschapsverlof betaalt het beveiligingssysteem 100% van het salaris van de werknemer.



Na de terugkomst is een sollicitatiegesprek met de werkgever verplicht om na te denken over loopbaanbegeleiding of herpositionering. Franse vrouwen en mannen hebben recht op gelijkwaardig werk als vóór ouderschapsverlof.

Er zijn geen specifieke trainingstools voor ouders die ouderschapsverlof opnemen. Aangezien de ouderverlaters niet als "werkzoekenden" worden beschouwd, financiert het openbare systeem de opleiding niet. Wanneer ouders na ouderschapsverlof weer aan het werk gaan, moet het bedrijf de nodige updates voorstellen. Voor degenen die werkzoekend zijn of besluiten hun contract na ouderschapsverlof te beëindigen, stellen de arbeidsbureaus meestal een "vaardigheidsbeoordeling" voor om hun professionele project te definiëren. Bovendien zijn er geen studies over de ontbrekende vaardigheden voor deze groep, omdat deze te groot is om te generaliseren. Wat de arbeidsbureaus van mening zijn, is dat sommige ouders na een onderbreking van hun carrière een hulpmiddel nodig hebben om hun professionele projecten opnieuw te definiëren; om hun vaardigheden en competenties te identificeren; en om vertrouwen te winnen. Daarom is de "vaardigheidsbeoordeling" het belangrijkste instrument dat door arbeidsbureaus wordt aanbevolen voor ouders.

HONGARIJE

In Hongarije mogen ouders maximaal drie jaar thuis blijven bij het kind. Gedurende deze periode kunnen zij drie vormen van ondersteuning aannemen. Voor de eerste hebben ze recht tot het kind zes maanden oud is, voor de tweede tot het kind twee jaar oud is, en voor de derde tot het kind drie jaar oud is. Het beschikbare totaal wordt met het verstrijken van de tijd steeds lager. Het hoogste bedrag dat in de eerste twee financieringsperioden verschuldigd is, kan alleen worden opgenomen als de ouder, die de financiering aanvraagt, binnen twee jaar voorafgaand aan de geboorte van het kind ten minste 365 dagen verzekerd was, dwz dat hij / zij werkte of studeerde aan een instelling voor hoger onderwijs (Wet LXXXIV van 1998 inzake gezinsondersteuning). Als ouders daartoe besluiten, kunnen zij vanaf 2020 de aanspraak op kinderopvangtoeslag overdragen aan de grootouder. Dit verwijst naar grootmoeders en grootvaders die actieve werknemers zijn, d.w.z. die niet met pensioen zijn.

Gedurende de tijd van de kinderopvangtoeslag (GYES) / kinderopvangtoeslag (GYED) wordt het dienstverband niet beëindigd, dus moet het in het algemeen worden voortgezet zoals het was voordat het kinderen kreeg. In het kader van een project "Vrouwen in het gezin en op het werk" werden tot eind 2018 71 Family and CareerPOINTS opgericht in de regio van Hongarije. De twee belangrijkste doelgroepen van de dienstverlening door de centra zijn de werkgevers en de gezinnen, en daarbinnen vooral vrouwen die kleine kinderen grootbrengen of achtergestelde vrouwen. Degenen die vastzaten in loopbaanontwikkeling of degenen die het moeilijk vinden om terug te keren naar de arbeidsmarkt, kunnen contact opnemen met het centrum. Bovendien helpen of begeleiden de professionals die daar werken bij wie men zich kan wenden met een bepaald probleem.



NOORWEGEN

In Noorwegen is het verlof 49 weken met een dekking van 100 procent of 59 weken met een dekking van 80 procent. Het is de afgelopen 25 jaar in totaal slechts zeven weken gecorrigeerd. Vier ervan zijn gerechtvaardigd door de verlenging van het quotum van de vader, het door de vader opgelegde deel van het ouderschapsverlof. Naast de 49 weken heeft elke ouder per geboorte recht op één jaar onbetaald verlof. Dit verlof dient direct na het eerste jaar te worden ingevuld. Ouderschapsverlof geeft ouders recht op betaald verlof in verband met bevalling of adoptie. Het recht is verankerd in de Arbeidsomstandighedenwet. In 2019 hebben ouders in verband met de bevalling in totaal 49 weken (100%) recht op verlof. Deze 49 weken omvatten het recht van de moeder om tijdens de zwangerschap maximaal 15 weken te verlaten en zes weken verlof na de geboorte.

Er zijn geen specifieke trainingsprogramma's of begeleidingsdiensten voor ouderschapsverlaters om hun terugkeer naar het werk te vergemakkelijken, aangezien zij niet worden beschouwd als een specifiek kwetsbare sociale groep als het gaat om hun inzetbaarheid.

SLOWAKIJE

In Slowakije kan een vrouw of een man met een werkrelatie of een soortgelijke werkrelatie het zwangerschapsverlof slechts 34 weken opnemen. Bij een alleenstaande moeder bedraagt het zwangerschapsverlof 37 weken en bij een vrouw die twee of meer kinderen heeft gekregen tot 43 weken. Als een vrouw haar zes weken zwangerschapsverlof niet volledig heeft gebruikt voor de bevalling omdat ze eerder bevalt, zoals bepaald door de arts, heeft ze recht op zwangerschapsverlof van 34 weken, 37 weken als ze eenzaam is en 43 weken als ze baart twee en meer kinderen zoals hierboven beschreven.

Systematische ondersteuning voor het behouden of verdiepen van kwalificaties tijdens ouderschapsverlof behoort niet tot het officiële beleid in Slowakije, aangezien er vrijwel geen ondersteunende instrumenten bestaan die de opleiding of training van deze doelgroep zouden vergemakkelijken. Daarom moeten ouders in het algemeen op zichzelf vertrouwen en individuele kansen zoeken als het gaat om het up-to-date houden van hun kennis en vaardigheden.

NEDERLAND

In Nederland hebben vrouwen recht op 16 weken volledig betaald verlof, inclusief zwangerschapsverlof en ouderschapsverlof (Rijksoverheid, 2016). Het vaderschapsverlof in Nederland is zeer beperkt. In Europa staat Nederland samen met Italië, Estland en Malta onderaan de lijst (European Parliament Research Service, 2014; International Labour Organization, 2014). Mannen komen vanaf 2017 in aanmerking voor vijf dagen betaald verlof. Dit omvat twee dagen 'zwangerschapsverlof' - ook wel vaderschapsverlof genoemd - en drie dagen 'ouderschapsverlof' - ook wel partnerverlof genoemd (Rijksoverheid, 2016). Daarna kunnen zowel vader als moeder ouderschapsverlof aanvragen. Voor ieder kind geldt: 26 x het aantal uur werkt de moeder of vader. Dit is onbetaald verlof, tenzij anders vermeld in de cao of aanvullende arbeidsvoorwaarden (WOMEN Inc., 2015b).



Momenteel combineert één op de twee werknemers werk met de zorg voor kinderen. Bijna één op de vijf medewerkers combineert werk met mantelzorgtaken. Een moderne werkgever houdt rekening met de kinderopvangtaken van werknemers en draagt bij aan een goede balans tussen werk en kinderopvang. Werkgevers en bedrijfsculturen spelen daarom een belangrijke rol in de mogelijkheid voor mannen om werk en zorg voor kinderen te combineren (WOMEN Inc., 2016).

Vanwege de korte periode van zwangerschapsverlof in Nederland is de situatie rond onderwijs en ontwikkeling van vaardigheden en competenties van ouderschapsverlaters met betrekking tot hun terugkeer naar het werk niet zo relevant.

VOORNAAMSTE BEVINDINGEN IN ONDERZOEK

Normen lijken terugkeer na zwangerschapsverlof te beïnvloeden. Een studie van Bartoš en Pertold-Gebicka (2018) verwees naar een sociale norm dat moeders thuis moeten blijven bij kinderen jonger dan drie jaar. Dit heeft een sterk effect op de kansen op het zoeken naar werk van vrouwen die na ouderschapsverlof terugkeren op de arbeidsmarkt.

In academische contexten ondervonden moeders andere uitdagingen. Vrouwen met jonge kinderen gaven aan tijdens hun zwangerschapsverlof door te moeten blijven werken aan wetenschappelijke onderzoeksresultaten. Degenen die traditionele genderrelaties thuis hebben, lijken veel meer stress te ervaren bij het voldoen aan de eisen van het arbeidsproces (Huppatz, San & Napier, 2018).

Maxwell, Connolly en Ní Laoire (2019) stelden in een Ierse universitaire context vast dat zwangerschapsverlof en flexibele arbeidsregelingen vaak worden beheerst door informele attitudes en niet door institutionele praktijken die vrouwen ondersteunen om gebruik te maken van dergelijke voorzieningen zonder dat dit leidt tot een beroepstraf.

Sommige vrouwen hadden een dissonantie tussen het verklaarde gezinsvriendelijke beleid van de organisatie en de beslissingen en attitudes van het lijnmanagement (Nowak, Naude & Thomas 2013). Een studie van Fodor en Glass (2018) identificeert werkgevers als kritische poortwachters die publieke rechten vertalen in de beleefde ervaring van genderongelijkheid op de werkplek. Bedrijven kunnen zwangerschapsverlof gebruiken om werknemers te straffen, om degenen die overbodig zijn geworden of wier prestaties niet aan hun verwachtingen voldoen, buiten de schermen te houden. De arbeiders waren afhankelijk van persoonlijke allianties en goodwill van de werkgever om toegang te krijgen tot wettelijke basisgaranties. Ze deden een beroep op de welwillendheid en het begrip van bedrijven en individuele toezichthouders en waren blij en dankbaar toen ze een vorm van huisvesting ontvingen. Moeders van jonge kinderen in Hongarije ervaren het gebrek aan werkkansen, de starheid van werkschema's en de discriminatie van werkgevers als een uitdaging om weer aan het werk te gaan. Vrouwen met langdurig verzekerd ouderschapsverlof worden het ideale aanbod van informele ad-hocwerkgelegenheid, een onzichtbaar reserveleger van arbeid (Fodor & Kispeter 2014).

Gezien de rol die van de partner wordt verwacht bij het verlenen van kinderopvang, die de moeders weer aan het werk helpt, is het belang van flexibiliteit op de werkplek voor mannen (Nowak, Naude & Thomas 2013).

Begall en Grunow (2015) beschrijven dat het verlaten van werk na de eerste geboorte in Nederland minder gebruikelijk is geworden en dat de kans dat nieuwe moeders na verloop van tijd hun werktijd aanzienlijk hebben verminderd, aanzienlijk is toegenomen. Deze trend werd mogelijk gemaakt door



drie gerelateerde beleidsontwikkelingen: de introductie van deeltijds ouderschapsverlof (vermindering van de kans op uittreding), de sterke groei van deeltijdbanen en gelijktijdige verbeteringen in de arbeidsmarktpositie van deeltijdwerkers (toenemend de kans op werktijdvermindering).

In Duitsland hebben ze de ouderschapsverlofuitkering en de aanspraakperiode gewijzigd. Tegelijkertijd is de periode van ouderschapsverlof, die drie jaar arbeidsbescherming inhoudt, ongewijzigd gebleven. Uit het onderzoek bleek dat de hervorming de meeste beoogde effecten oplevert: het aandeel moeders dat van plan is binnen een jaar na het sollicitatiegesprek terug te keren op de arbeidsmarkt, steeg met 14 procentpunten (Bergemann & Riphahn 2011).

Kalb (2018) beweert dat de verlofperiode niet te kort mag zijn, aangezien vrouwen dan het risico lopen om bij de bevalling de arbeidsmarkt te verlaten in plaats van te snel en niet te lang weer aan het werk te moeten, aangezien vrouwen dan het risico lopen te verliezen menselijk kapitaal dat hun winstgroei en loopbaanontwikkeling waarschijnlijk zal beïnvloeden. Van zeven maanden tot ongeveer een jaar maximaal blijkt optimaal te zijn. Het koppelen van het betalingsniveau van betaald ouderschapsverlof aan eerdere verdiensten zou vrouwen aanmoedigen om deel te nemen aan de arbeidsmarkt en een (goedbetaalde) carrière na te streven voordat ze een gezin stichten, aangezien deze investering waarschijnlijk de moeite waard is (Kalb 2018). Maar met de juiste betalingstermijn brengt het moeders ook weer aan het werk. Fodor en Kispeter (2014) noemen het gebrek aan dagopvang voor kinderen ook een uitdaging om na zwangerschapsverlof weer aan het werk te gaan.

SAMENVATTING VAN DE RESULTATEN

Analyse van de situatie met betrekking tot de werkgelegenheid van ouderschapsverlaters in de partnerlanden laat zien dat de werkgelegenheid van moeders in Frankrijk, Slowakije en Hongarije vrij laag is. Hoewel er in Hongarije netwerken zijn die speciale begeleiding bieden aan vrouwen en hen ondersteunen bij hun (re) integratie op de arbeidsmarkt. In West-Europa, zoals Nederland en Noorwegen, is de situatie gunstiger, zijn werkgevers flexibeler en wordt deeltijdwerk vaak aangeboden. Het up-to-date vaardigheidsniveau van ouders die weer aan het werk gaan, kan ook in deze landen een uitdaging vormen.

De duur en vrijgevigheid van betaald ouderschapsverlof lijken van invloed te zijn wanneer (na hoe laat) ouders weer aan het werk gaan. De verlofperiode mag niet te kort of te lang zijn. De optimale duur van het verlof varieert sterk, afhankelijk van de nationale omstandigheden en culturele kaders. Het mag in ieder geval niet zo lang duren dat de ouderschapsverlaters oninteressant worden voor de arbeidsmarkt en hun arbeidscompetentie verliezen (Kalb, 2018; Whitehouse, Romaniuk, Lucas & Nicholson, 2013).

BELANGRIJKSTE CONCLUSIES

- Vrouwen met zwangerschapsverlof tussen zeven maanden en maximaal één jaar onderhouden volgens onderzoek vaker contact met hun eigen werk;



- Investeren in zwangerschapscoaching kan de overgang naar het werk voor vrouwen na het zwangerschapsverlof vergemakkelijken en de retentie en werktevredenheid vergroten;
- Coaching- en leerprogramma's kunnen helpen met praktische aspecten zoals voorbereiding op discussies en onderhandelingen met betrekking tot terugkeer naar het werk;
- Sociale normen en managementbeslissingen en attitudes hebben invloed op de terugkeer van vrouwen na zwangerschapsverlof;
- Gebrek aan kinderopvang is een uitdaging om na zwangerschapsverlof weer aan het werk te gaan;
- De wetten en richtlijnen, cultuur en attitudes van elk land met betrekking tot de werkgelegenheid van vrouwen moeten worden erkend bij het ontwikkelen van leerprogramma's voor moederschap en ouderschapsverlaters.

ADDENDUM

NIEUWS UIT NEDERLAND!

NIEUWE WETGEVING INZAKE GEBORTEVERLOF (PARTNERVERLOF) VOOR VADERS.

Vanaf 1 juli 2020 kunnen partners maximaal 5 weken extra geboorteverlof opnemen (5 keer het aantal arbeidsuren per week). Tijdens het verlof ontvangt de partner geen salaris, maar een uitkering van het UWV. Partners hebben recht op aanvullend geboorteverlof als het kind op of na 1 juli 2020 wordt geboren. Zij moeten het aanvullend geboorteverlof opnemen binnen 6 maanden na de geboorte van het kind. En ze moeten eerst het geboorteverlof van 1 week hebben genomen.

UWV-UITKERING TIJDENS EXTRA GEBORTEVERLOF

Werkgevers moeten hun verlof voor hun werknemers aanvragen bij het UWV. Deze uitkering is maximaal 70% van hun dagloon (en maximaal 70% van het maximale dagloon). Werkgevers die tijdens het verlof (70% van) het salaris doorbetalen, kunnen de uitkering UWV zelf houden.