



Advies

“Uitbreiding Vaderschapsverlof”

December 2022

De Sociaal Economische Raad

De Sociaal Economische Raad (SER) is een bij landsverordening ingesteld onafhankelijk overleg- en adviesorgaan dat de regering adviseert over allerlei belangrijke onderwerpen van sociaal-economische aard.

In de SER hebben vertegenwoordigers van werknemers- en werkgeversorganisaties en onafhankelijke deskundigen zitting. De leden van de SER bespreken allerhande aangelegenheden op sociaal-economisch gebied en brengen hierover gevraagd en ongevraagd adviezen, nota's en rapporten uit.

Met de instelling van de SER heeft de overheid het mogelijk gemaakt voor sociale partners om zich vrijelijk en ongebonden, gevraagd of ongevraagd uit te spreken over het sociaal economische beleid.

De adviezen, rapporten en nota's van de SER zijn, nadat zij door de regering openbaar zijn gemaakt, digitaal verkrijgbaar bij de SER.

Contactgegevens van de SER

Adres : L.G. Smith Boulevard 134
Oranjestad
Aruba
Telefoon : 00297-5832713
Fax: : 00297-5838956
E-mail : info@ser.aw
Website : www.ser.aw

Inhoudsopgave

Inleiding.	2
1. Vaderschapsverlof	4
1.1 Gehanteerd omschrijving van vaderschapsverlof door de Raad.....	4
1.2. Regelgeving op Aruba	4
2. Voordelen van uitbreiding vaderschapsverlof.....	6
3. Vaderschapsverlof op Aruba, binnen het koninkrijk en in de regio.....	9
3.1. Vaderschapsverlof op Aruba.....	9
3.2. Vaderschapsverlof binnen het koninkrijk.....	9
3.3. Vaderschapsverlof in de Regio (Latijns-Amerika en het Caribisch gebied)	11
4. Zienswijze van de stakeholders ten aanzien van een uitbreiding van ...	12
het vaderschapsverlof op Aruba.	12
4.1. Vereniging Verloeskunde Aruba.....	12
4.2. Centra Interdisciplinaire Zwangerschapsbegeleiding en Kraamzorg Aruba	12
4.3. Wit Gele Kruis Aruba.....	13
4.4. Fundacion Pro Lechi Mama Aruba	14
4.5. Fundacion Pa Nos Muchanan.....	15
4.6. Sociale Verzekeringsbank.....	15
5. Omvang van het mogelijke aantal aanspraken op vaderschapsverlof.....	17
op Aruba.....	17
6. Conclusies en advies van de Raad	18
6.1 Conclusies van de Raad	18
6.2. Advies van de Raad.....	19

Inleiding

De geboorte van een kind is een belangrijk moment in het leven van de ouders, en dus ook van de vader. Vaderschapsverlof is meestal een korte periode (verlof) na de geboorte van het kind waarbij de vader enkele dagen vrij krijgt om voor kind en moeder te zorgen.

In de huidige samenleving waar beide ouders steeds meer/vaker werken is het van essentieel belang om werknemers die ouders worden, in staat te stellen om na de geboorte van het kind enige tijd vrij te nemen (verlof). Uit onderzoek¹ blijkt dat een langer geboorteverlof voor een betere binding tussen ouder en kind zorgt.

Een ander onderzoek² toont aan dat ouders/partners die direct na de geboorte van hun kind verlof nemen, over het algemeen later meer betrokken zijn bij de opvoeding. Ook voor de ouders/partners zelf zijn positieve effecten gerapporteerd, ouders/partners die meer betrokken zijn bij hun kinderen, zijn over het algemeen meer tevreden met hun leven en gezonder. Een vroege betrokkenheid van de vader bij de zorg en opvoeding draagt dus in positieve zin bij aan de ontwikkeling van het kind (en in hun toekomst). De pas bevallen moeder ervaart het positief dat haar partner haar kan bijstaan na de bevalling.

Op grond van artikel 7 lid 1 van het Verdrag inzake de Rechten van het Kind³, dat is aangenomen op 20 november 1989 door de Algemene Vergadering van de Verenigde Naties, "heeft het kind vanaf geboorte ..., voor zover mogelijk, het recht zijn ouders te kennen en door hen te worden verzorgd". Het uitbreiden van het vaderschapsverlof zou kunnen bijdragen en invulling kunnen geven aan dit recht.

De Raad is van mening dat het huidige vaderschapsverlof van 2 dagen, te weinig is en dient te worden uitgebreid. De Raad heeft ten behoeve hiervan onderhavig SER-advies opgesteld.

¹ Tanaka, S. en J. Waldfogel, 2007, Effects of parental leave and work hours on fathers' involvement with their young children, Community, Work & Family, 10:4.

² OESO, 2013 Fathers Leave, Fathers Involvement and Child Development, OECD Social, Employment and Migration Working Papers No 140.

³ Artikel 7 lid 1 van het Verdrag inzake de Rechten van het Kind: "*Het kind wordt onmiddellijk na de geboorte ingeschreven en heeft vanaf de geboorte het recht op een naam, het recht een nationaliteit te verwerven en, voor zover mogelijk, het recht zijn of haar ouders te kennen en door hen te worden verzorgd*".

Dit SER-advies is als volgt opgebouwd: In hoofdstuk 1 wordt een korte uitleg gegeven van het begrip vaderschapsverlof die door de Raad gehanteerd wordt en een overzicht gegeven van de regelgeving op Aruba met betrekking tot vaderschapsverlof. Vervolgens wordt in hoofdstuk 2 de voordelen van een uitbreiding van het vaderschapsverlof belicht. Hoofdstuk 3 geeft een beeld van de lengte van het vaderschapsverlof op Aruba, binnen het koninkrijk en in de regio. Verder wordt in hoofdstuk 4 de zienswijze van de stakeholders ten aanzien van een uitbreiding van het vaderschapsverlof op Aruba weergegeven. Hoofdstuk 5 geeft een beeld van de omvang van het mogelijke aantal aanspraken op het vaderschapsverlof op Aruba. Tot slot wordt in hoofdstuk 6 de conclusie en het advies van de Raad gepresenteerd.



1. Vaderschapsverlof

In dit hoofdstuk wordt een korte uitleg over het door de Raad gehanteerde begrip van vaderschapsverlof gegeven. Daarnaast wordt er een overzicht van de regelgeving op Aruba met betrekking tot het vaderschapsverlof gegeven.

1.1 Gehanteerd omschrijving van vaderschapsverlof door de Raad

De Raad hanteert in dit SER-advies de volgende omschrijving van vaderschapsverlof namelijk: het vaderschapsverlof is de periode waarin een vader verlof krijgt van de werkgever voor de verzorging van kind en moeder. Vaderschapsverlof is meestal een korte periode (verlof) na de geboorte van het kind. Vaderschapsverlof is verlof voor vaders met doorbetaling van het salaris.⁴

1.2. Regelgeving op Aruba

Op Aruba heeft een mannelijke werknemer sinds 2013, na de bevalling van zijn echtgenote of partner met wie hij duurzaam samenleeft, momenteel recht op verlof met behoud van loon gedurende twee dagen waarop hij arbeid dient te verrichten. Dit staat geregeld in artikel 629b van het Burgerlijke Wetboek Aruba (BWA) en komt overeen met de Nederlandse wetgeving. Het maakt niet uit of de werknemer full- of parttime werkt. De werkgever dient deze 2 dagen verlof aan de werknemer uit te betalen.

Artikel 629b BWA

1. Na de bevalling van zijn echtgenote of vrouw met wie hij duurzaam samenleeft als ware hij gehuwd, heeft de mannelijke werknemer, onverminderd artikel 629b, gedurende een tijdvak van vier weken recht op verlof met behoud van loon voor twee dagen waarop hij arbeid pleegt te verrichten. Het recht bestaat vanaf de eerste dag dat het kind feitelijk op hetzelfde adres als de moeder woont.

2. Van het eerste lid kan niet ten nadele van de werknemer worden afgeweken.

Het doel van deze regeling is onder andere om de balans tussen arbeid en zorg beter met elkaar af te stemmen in het kader van de geboorte van het kind.

⁴ 'Vooruit met het vaderschapsverlof' is een publicatie van Rutgers en MenCare, het wereldwijde campagneplatform voor vaderschap. - <http://men-care.org/>

Voor ambtenaren is dit middels artikel 26 lid 1 sub I letter d van de Landsverordening vakantie en vrijstelling van dienst ambtenaren geregeld.

Artikel 26 lid 1 sub I letter d Landsverordening vakantie en vrijstelling van dienst ambtenaren
(AB 1998 GT 22)

1. Tenzij de belangen van de dienst zich daartegen verzetten, wordt aan de ambtenaar op zijn daartoe strekkend mondeling of schriftelijk verzoek door de bevoegde autoriteit vrijstelling van dienst wegens bijzondere omstandigheden, met behoud van vol inkomen, verleend:

I. d. bij bevalling van zijn echtgenote twee werkdagen.



2. Voordelen van uitbreiding vaderschapsverlof

De Raad is van mening dat 2 verlofdagen te weinig zijn en dat het vaderschapsverlof uitgebreid dient te worden. Uitbreiding van het vaderschapsverlof biedt verschillende voordelen aan zowel kinderen, vrouwen, mannen, werkgevers als aan de samenleving als geheel⁵ zoals o.a.:

Voordelen voor kinderen

- **Een betere ontwikkeling.** De aanwezigheid van vaders vanaf de geboorte bevordert de emotionele en intellectuele ontwikkeling van kinderen, inclusief de ontwikkeling van empathie⁶. Daarnaast verbetert de ontwikkeling van cognitieve vaardigheden, waardoor zij beter voorbereid zijn op de basisschool⁷.
- **Een betere toekomst.** Betrokkenheid van vaders bij de zorg van jonge kinderen kan de kans op depressie, angst en onzekerheid op latere leeftijd verminderen en leidt tot meer economisch succes⁸. Ook vermindert het de criminaliteit onder jongens⁹.
- **Minder huiselijk geweld.** Onderzoek¹⁰ in Noorwegen laat zien dat het geweld tegen kinderen door moeders en vaders lager is in huishoudens waarin zorgtaken gelijkjer zijn verdeeld.
- **Een meer rechtvaardige wereld.** Kinderen die hun vaders zien deelnemen aan de zorg, hebben later minder kans om zich te houden aan traditionele rolpatronen. Daardoor voelen meisjes en jongens zich vrijer om het werk te kiezen van hun eigen voorkeur. Mannen zullen bovendien vaker huishoudelijke taken op zich nemen¹¹.

⁵ Idem 4.

⁶ Leidy S, Schofield TJ, Parke RD. Fathers' Contributions to Children's Social Development. In: Cabrera NJ, Tamis-LeMonda CS. Handbook of Father Involvement: Multidisciplinary Perspectives, Second Edition. New York, NY: Routledge; 2013.

⁷ Alloy LB, Abramson LY, Tashman NA, Berrebbi, DS, Hogan ME, Whitehouse, WG, Crossfield AG, Morocco A. Developmental origins of cognitive vulnerability to depression: Parenting, cognitive, and inferential feedback styles of the parents of individuals at high and low cognitive risk for depression. Cognitive Therapy and Research. 2001; 25(4): 397-423.

⁸ Flouri E. Fathering and Child Outcomes. West Sussex, V.K.: John Wiley & Sons; 2005.

⁹ Barker G, Contreras JM, Heilman. STATE OF THE WORLD'S FATHERS | 247 B, Singh AK, Verma RK, Nascimento M. Evolving Men: Initial Results from the International Men and Gender Equality Survey (IMAGES). Washington, D.C.: International Center for Research on Women (ICRW) en Rio de Janeiro: Instituto Promundo; 2011.

¹⁰ Idem 9.

¹¹ Idem 9.

Voordelen voor vrouwen

- **Betere kansen op de arbeidsmarkt.** Het huidige verlofsysteem versterkt de norm dat vrouwen verantwoordelijk zijn voor de zorg. Daardoor stoppen veel aanstaande of jonge moeders geheel of gedeeltelijk met werk, wat een negatieve invloed heeft op hun toekomstige kansen op de arbeidsmarkt¹².
- **Minder kans op zwangerschapsdiscriminatie op de arbeidsmarkt.** Als het verlofrecht voor beide ouders gelijk is, lopen werkgevers immers hetzelfde risico bij het aannemen van een vrouw of man in de reproductieve leeftijd.
- **Minder zorg- en huishoudelijke lasten.** Als vaders een langere periode thuis zijn, kunnen ouders taken gelijkverdelen. Nu besteden vrouwen nog gemiddeld twee keer zoveel tijd aan het huishouden dan mannen.
- **Een sterkere economische positie.** Uit Zweeds onderzoek¹³ bleek dat voor elke maand dat vaders het verlof opnamen, het inkomen van moeders met bijna 7 procent steeg.
- **Een betere gezondheid.** In Noorwegen verminderde het ziekteverzuim van moeders met 5 tot 10 procent in gezinnen waarin vaders langer verlof opnamen¹⁴.

Voordelen voor mannen

- **Gelijke kansen op de hechting met het kind.** Vaderschapsverlof is een reproductief recht. Vaders hebben net zoveel recht op tijd met hun baby als moeders.
- **Een groter welzijn.** Onderzoek¹⁵ toont aan dat vaders die betrokken zijn bij de zorg van hun jonge kinderen, lichamelijk en geestelijk gezonder zijn dan andere vaders. Zij leven ook langer en gezonder. Vaders met een betekenisvolle rol in het leven van hun kinderen, noemen dit als één van de belangrijkste bronnen van geluk.

¹² Smit R. Family-Related Policies in Southern African Countries: Are Working Parents Reaping Any Benefits? Journal of Comparative Family Studies. 2011; 42(1): 15-36.

¹³ Johansson E-A. The Effect of Own and Spousal Parental Leave on Earnings. Uppsala, Sweden: Institute for Labor Market Policy Evaluation; 2010.

¹⁴ Bratberg E, Naz G. Does Paternity Leave Affect Mothers' Sickness Absence? Bergen, Norway: University of Bergen Economics; 2009

¹⁵ Ricardo C. Men, Masculinities and Changing Power: A Discussion Paper on Engaging Men in Gender Equality from Beijing 1995 to 2015. Washington, DC: MenEngage Alliance en UN Women; 2014.

- **Een beter relatie.** Als vaders meer betrokken zijn bij de zorg van het gezin, verbetert dat de intieme relatie met de partner¹⁶. Dit voordeel geldt uiteraard ook voor moeders.

Voordelen voor werkgevers

- **Een hoger rendement van werknemers.** Een goede balans tussen werk en privé zorgt ervoor dat werknemers vitaler en gelukkiger zijn en meer werkplezier ervaren. Dat vergroot hun motivatie en productiviteit¹⁷.
- **Kostenbesparing.** Als werknemers gelukkig zijn, leidt dat tot minder ziekteverzuim en verloop. Dat levert minder kosten op voor het vervangen van personeel en minder verlies van opgedane werkervaring.
- **Het realiseren van diversiteitsbeleid.** Bij een eerlijk verdeling van zorg en arbeid is de kans groter dat vrouwen na hun verlof weer aan het werk gaan. Dat helpt werkgevers in het ontwikkelen en behouden van een divers personeelsbestand. Met meer vrouwen in de top doet een bedrijf het beter. Er is meer omzet, winst en winst per aandeel¹⁸.

Voordelen voor de samenleving

- **Gelijke kansen voor iedereen** (SDG's 5 'gendergelijkheid'¹⁹). Een eerlijke verdeling van zorg en arbeid tussen vrouwen en mannen, verschaft hen een gelijke startpositie op de arbeidsmarkt en in de ontwikkeling van een intieme band met het kind. Door betaald vaderschapsverlof wordt deze eerlijke verdeling bovendien ook bereikbaar voor gezinnen met lagere inkomens.
- **Economische groei.** Een betere arbeidsmarktpositie voor vrouwen vergroot hun economische zelfstandigheid, wat het bruto nationaal product vergroot. De voordelen die voor werkgevers gelden, hebben tevens positieve gevolgen voor de algehele economie²⁰.
- **Een groter welzijn.** De voordelen die gelden voor vrouwen, kinderen en mannen, zoals minder huiselijk geweld, betere relaties en minder criminaliteit, maken de samenleving als geheel veiliger, gezonder en gelukkiger.

¹⁶ Burgess A. The Costs and Benefits of Active Fatherhood: Evidence and Insights to Inform the Development of Policy and Practice. London, V.K.: Fathers Direct; 2006.

¹⁷ WomenINC Whitepaper. De Winst van Zorgvriendelijk Werkgeverschap: De uitdaging van nu: werk en privé in balans; 2016.

¹⁸ Sander Hoogendoorn van het Amsterdam Center For Entrepreneurship (ACE). Diversity and Team Performance: A Series of Field Experiments; 2013.

¹⁹ SDG 5: gendergelijkheid (m.n. SDG 5.4: gedeelde verantwoordelijkheden binnen het gezin)

²⁰ ABN-AMRO Economisch Bureau. Samen uit, samen thuis: vrouwen en de arbeidsmarkt; 2015.



3. Vaderschapsverlof op Aruba, binnen het koninkrijk en in de regio

In dit hoofdstuk wordt recente relevante data gepresenteerd omtrent de lengte van het vaderschapsverlof op Aruba, binnen het koninkrijk en in de regio.

3.1. Vaderschapsverlof op Aruba

Om een beeld te krijgen van het aantal levendgeborenen op Aruba van de laatste jaren verwijst de Raad naar de cijfers van de “Quarterly Demographic Bulletin 2022” van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) die tot juni 2022 zijn bijgewerkt. Hierin worden de laatste demografische veranderingen, inclusief gegevens over geboorten, sterfgevallen en migratie verzameld die bij het bevolkingsregister opgenomen zijn. Volgens deze cijfers valt op te merken dat er een dalende trend is in het aantal levendgeborenen op Aruba, zie tabel 1. Het aantal levendgeborenen geeft ongeveer een beeld van de hoeveelheid (nieuwe) vaders per jaar. Zoals eerder aangeven in hoofdstuk 1 paragraaf 1.2, heeft Aruba 2 dagen (100%) betaald vaderschapsverlof.

Tabel 1: Aantal levendgeborenen op Aruba

	2019	2020	2021
Levendgeborenen²¹	1184	1052	1008

Bron: CBS 2022

3.2. Vaderschapsverlof binnen het koninkrijk

Nederland

In Nederland is er sprake van een geboorteverlof ook wel kraamverlof, vaderschapsverlof of partnerverlof genoemd. Het geboorteverlof voor partners die in loondienst werken is eenmaal het aantal werkuren per week. Deze geboorteverlof voor partners wordt door de werkgever betaald als loon tijdens het verlof volledig door. De werknemer kan de verlofdagen van het geboorteverlof naar eigen inzicht opnemen. Maar moet dit wel doen binnen 4 weken na de geboorte van het kind. Vanaf 1 juli 2020 kunnen partners maximaal 5 weken aanvullend geboorteverlof (5 keer het aantal werkuren per week) opnemen. Tijdens het verlof krijgt de partner geen salaris, maar een uitkering van het UWV. Deze uitkering is maximaal 70% van hun dagloon (en maximaal 70% van het maximumdagloon). Partners hebben recht op aanvullend geboorteverlof als het kind op of ná 1 juli 2020 geboren wordt. Zij moeten het aanvullend geboorteverlof

²¹ CBS Aruba Quarterly Demographic Bulletin 2022 (Last updated on: 16 June 2022)

opnemen binnen 6 maanden na de geboorte van het kind. En zij moeten eerst het geboorteverlof van 1 week hebben opgenomen.²²

Curaçao

Alhoewel de Curaçaose wetgeving wel rekening houdt met zwangerschaps- en bevallingsverlof op grond van artikel 7A: 1614ca van het Burgerlijk Wetboek is vaderschapverlof in Curaçao niet als zodanig wettelijk geregeld.

Slechts bij overlijden, ziekenhuisopname of tijdens ziekte van de moeder gedurende de tijd dat het bevallingsverlof nog niet is verstreken, kan de werkende vader, welke in familierechtelijke verhouding tot het kind staat, aanspraak maken op vaderschapsverlof om zijn zorgtaken voor het kind en gezin te kunnen vervullen. In die gevallen zal het recht op doorbetaling van het loon gedurende het vaderschapsverlof afhangen van de CAO/arbeidsreglement en/of andere voorzieningen die de werkgever in dit kader zou hebben getroffen. Volgens de Sociale Verzekeringsbank (SVB) Curaçao, als uitvoeringsorgaan van de Landsverordening Ziekteverzekering, wordt het vaderschapsverlof niet als ziekte gekwalificeerd, tenzij de situatie bijv. ernstige psychische gevolgen en/of een ziekte ten gevolge met zich kan brengen voor de desbetreffende moeder.

Sint-Maarten

Het Burgerlijk Wetboek van Sint-Maarten erkent eveneens geen vaderschapsverlof²³.

De SER Sint-Maarten heeft op 14 december 2018 in een advies²⁴ omtrent zwangerschap- en vaderschapsverlof aanbevelingen uitgebracht. De SER Sint-Maarten heeft geadviseerd om vaderschapsverlof te introduceren en om met 2 dagen betaald vaderschapsverlof te beginnen met een gefaseerde uitbreiding naar 5 dagen (over een periode van 3-5 jaar).

Aangezien vaderschapsverlof nog niet in Sint-Maarten wettelijk geregeld is, heeft de Staten van Sint-Maarten op basis van o.a. het SER Sint-Maarten advies aanpassingen hieromtrent in de Burgerlijk Wetboek Boek 7 geratificeerd en aangenomen in augustus 2019. Echter de geratificeerde aanpassingen zijn voor wat betreft het vaderschapsverlof niet in werking getreden.²⁵

²² <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/geboorteverlof-en-partnerverlof/geboorteverlof-voor-partners>

²³ <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/109975/136627/F2037265145/NLD109975.pdf>

²⁴ <http://ser.sx/wp-content/uploads/2019/08/Letter-of-advice-concerning-the-level-of-maternity-leave-and-inclusion-of-paternity-leave-in-the-draft-Ordinance-title-10-b.pdf>

²⁵ Social Economic Council – Sint Maarten (2022).

3.3. Vaderschapsverlof in de Regio (Latijns-Amerika en het Caribisch gebied)

In 1994 kende slechts 20% van de landen in Latijns-Amerika en het Caribisch gebied een vaderschapsverlof. Dit aantal is echter gedurende de afgelopen jaar wel gestegen, in 2013 erkende bijna 40% van de landen in Latijns-Amerika en het Caribisch gebied het vaderschapsverlof.²⁶

Tabel 2 geeft een overzicht over de landen in de Latijns-Amerika en het Caribisch gebied die vaderschapsverlof hebben.

Tabel 2: Landen in de Latijns-Amerika en het Caribisch gebied die vaderschapsverlof aanbieden

Latijns-Amerika en het Caribisch gebied	
Argentina	2 dagen betaald vaderschapsverlof
Bahama's	1 week onbetaald gezin gerelateerd verlof
Brazilië	5 dagen betaald vaderschapsverlof
Chili	5 dagen betaald verplicht vaderschapsverlof
Colombia	8 dagen betaald vaderschapsverlof
Dominicaanse Republiek	2 dagen betaald vaderschapsverlof
Ecuador	10 dagen betaald vaderschapsverlof
El Salvador	3 dagen betaald vaderschapsverlof
Guatemala	2 dagen betaald verlof bij de geboorte van het kind
Paraguay	3 dagen betaald vaderschapsverlof
Uruguay	3 dagen betaald vaderschapsverlof voor de particuliere sector, 10 dagen voor ambtenaren
Venezuela, Bolivariaanse Republiek van	14 dagen betaald vaderschapsverlof

Bron: ILO 'Maternity and paternity at work - Law and practice across the world'

Landen die niet in tabel 2 worden genoemd hebben of geen vaderschapsverlof of er is geen data beschikbaar van deze landen.

²⁶ Addati, L., Cassirer, N., & Gilchrist, K. (2014). Maternity and paternity at work: Law and practice across the world. International Labour Office.

4. Zienswijze van de stakeholders ten aanzien van een uitbreiding van het vaderschapsverlof op Aruba

In dit hoofdstuk wordt een kort verslag gegeven van de gevoerde gesprekken met de verscheidene stakeholders. Het doel van deze gesprekken was om een beter beeld te krijgen van de behoefte aan nazorg van moeder en kind om zodoende de noodzaak en wenselijkheid van een uitbreiding van het vaderschapsverlof te bespreken c.q. te bepalen. Hieronder volgt een korte verslaglegging van de gevoerde gesprekken:

4.1. Vereniging Verloskunde Aruba

De Vereniging Verloskunde Aruba (VVA) is een vereniging van alle verloskundigen die op Aruba gevestigd zijn. Op Aruba zijn de verloskundigen betrokken bij het geboorteprocess en bieden zij begeleiding aan moeder en baby na de geboorte. Gedurende de eerste 10 dagen nadat de moeder is bevallen leggen de verloskundigen huisbezoeken af en bieden zij daarbij zorg aan moeder en baby voor een soepele transitie na de bevalling. Ten aanzien van een uitbreiding van het vaderschapsverlof stelt het VVA voor om het vaderschapsverlof met minimaal 7 tot 10 dagen uit te breiden. Dit aangezien de VVA van mening is dat de eerste 10 dagen na geboorte cruciaal zijn voor de gezondheid van de baby en van de moeder. Hierdoor zou een langer vaderschapsverlof kunnen bijdragen aan o.a. de preventie van postpartum depressie.

4.2. Centra Interdisciplinaire Zwangerschapsbegeleiding en Kraamzorg Aruba

Het Centra voor Interdisciplinaire Zwangerschapsbegeleiding en Kraamzorg Aruba (CIZKA) is in het leven geroepen ter bevordering van natuurlijke geboorten en adequate nazorg voor moeder en kind. Het CIZKA is een zelfstandige stichting die privé kraamzorg biedt op Aruba. De diensten die het CIZKA aanbiedt kunnen door bepaalde werkgevers worden vergoed of gewoon door particulieren betaald worden. Per jaar is er sprake van een gemiddelde van 65 à 70 baby's (en moeders) die gebruik maken van de CIZKA-diensten. Ten aanzien van een uitbreiding van het vaderschapsverlof stelt het CIZKA voor om, het vaderschapsverlof met minimaal 5 dagen uit te breiden.



De Voordelen van een uitbreiding van het vaderschapsverlof volgens het CIZKA zijn:

- Betere hechting tussen vader en kind ('bonding').
- Vaders kunnen de moeder helpen met de zorg van de baby, gelijke taakverdeling tussen ouders.
- Minder kans op zwangerschapsdiscriminatie op de arbeidsmarkt.
- Moeders zijn minder gestrestst doordat vaders thuis zijn om te helpen, minder kans op postpartum depressie.

4.3. Wit Gele Kruis Aruba

Het Wit Gele Kruis Aruba (WGKA) is een zelfstandige stichting die verschillende diensten op het gebied van extramurale zorg verleent. Het voornaamste doel van deze stichting is het bevorderen, activeren en optimaliseren van de gezondheidszorg voor de Arubaanse gemeenschap. Het WGKA is actief op verschillende gebieden zoals o.a.: wijkzorg, informatie over voeding, informatie voor diabetici, zorgwinkelmagazijn en ouder, kind en kraamzorg.

Tijdens het zwangerschap en na de bevalling hebben veel ouders behoefte aan begeleiding, informatie en zorg. De afdeling ouder, kind en kraamzorg biedt deze diensten aan. Zij biedt, tijdens de zwangerschapsperiode, verschillende informatieavonden aan over het aanstaande ouderschap. Deze afdeling adviseert ook over de benodigdheden voor de baby indien er behoefte daaraan is. Na de bevallingen biedt het WGKA-kraamzorg en consultatie voor de baby. Ten aanzien van een uitbreiding van vaderschapsverlof, stelt het WGKA voor om, het vaderschapsverlof met minimaal 10 dagen uit te breiden.

De voordelen van een uitbreiding van het vaderschapsverlof volgens het WGKA zijn:

- De hechting tussen vader en baby; het bouwen van een betere/goede band met de baby is namelijk ook belangrijk voor de sociaal-emotionele en taalontwikkeling van het kind.
- Kinderen met betrokken ouders dus ook vaders tonen op latere leeftijd minder gedragsproblemen.
- Kinderen die vaders hebben die betrokken zijn bij hun zorg zijn lichamelijk en geestelijk gezonder dan kinderen met vaders die dat niet zijn.
- Prettige bijkomstigheid voor de net bevallen vrouw als de vader vanaf dag één mee kan helpen, is de verdeling van werk en zorg gelijk; doorbreken van traditionele rolpatronen (moeder zorgt voor baby, vader verantwoordelijk voor inkomen).

- Verminderen ziekteverzuim van moeders.
- Minder zwangerschapsdiscriminatie op de arbeidsmarkt.

4.4. Fundacion Pro Lechi Mama Aruba

De Fundacion Pro Lechi Mama Aruba is opgericht op 30 januari 2002 met als doel borstvoeding op Aruba te promoveren. De Fundacion Pro Lechi Mama Aruba is een zelfstandige stichting die alleen bestaat uit vrijwilligers en biedt verschillende diensten aan zoals:

- Het geven van voorlichting aan (toekomstige) ouders over het belang van moedermelk en het geven van ondersteuning bij borstvoeding.
- Informatie verstrekken aan werkende moeders die hun kind borstvoeding geven en aan hun werkgevers over het recht om borstvoeding en werk te combineren. Indien nodig kunnen zij ook optreden als bemiddelaar tussen de werknemer en de werkgever bij een geschil.
- Het verstrekken van informatie aan werknemers over gezondheidskwesties om hen te helpen borstvoeding te blijven geven.
- De gemeenschap bewust te maken van het belang van borstvoeding en wet- en regelgeving promoveren die vrouwen betere mogelijkheden bieden om borstvoeding te kunnen geven.

Ten aanzien van een uitbreiding van het vaderschapsverlof stelt de Fundacion Pro Lechi Mama Aruba voor om, het vaderschapsverlof uit te breiden naar 2 weken na geboorte van het kind met een additionele week dat flexibel kan worden opgenomen. Tevens is de Fundacion Pro Lechi Mama Aruba van mening dat de financiering van het vaderschapsverlof onder de SVb moet vallen.

De voordelen van een uitbreiding van het vaderschapsverlof volgens de Fundacion Pro Lechi Mama Aruba zijn:

- Vaders krijgen kans om met de baby te bonden.
- Vermindering van huiselijk geweld.
- Vaders voelen zich meer verantwoordelijk voor de baby.
- Vermindering van discriminatie op de arbeidsmarkt.
- Moeders zijn minder gestrestst doordat vaders thuis zijn om te helpen.

4.5. Fundacion Pa Nos Muchanan

De Fundacion Pa Nos Muchanan (FPNM) is een zelfstandige stichting die als doel heeft de kansen van kinderen van 0 tot 12 jaar die op Aruba het basisonderwijs volgen te vergroten, hun ontwikkeling optimaal te stimuleren en dat ouders en opvoeders de rechten van het kind dagelijks in de praktijk brengen. Ten behoeve hiervan geeft de FPNM-voorlichting en trainingen. Daarnaast gaat de FPNM strategische relaties aan met gouvernementele en niet-gouvernementele organisaties om de samenwerking op het gebied van het welzijn van het kind te versterken.

Ten aanzien van verlenging van vaderschapsverlof stelt de FPNM voor om, het vaderschapsverlof uit te breiden naar minimaal 2 weken na en 1 week voor de geboorte van het kind.

De voordelen van een uitbreiding van het vaderschapsverlof volgens de FPNM zijn:

- Vaders krijgen de kans om meer tijd te besteden aan de familie en met hun baby.
- Taken kunnen eerlijker verdeeld worden tussen ouders.
- Vaders voelen zich meer verantwoordelijk voor de baby.
- Vaders kunnen de moeder helpen met de zorg van de baby en de taken kunnen tussen de ouders gelijk verdeeld worden.

4.6. Sociale Verzekeringsbank

De Sociale Verzekeringsbank (SVb) is de uitvoerder van de sociale verzekeringswetten op Aruba op het gebied van volks- en werknemersverzekeringen. De SVb zorgt, in het kader van sociale zekerheid, voor dekking voor alle burgers. Een persoon komt bij de SVb terecht in geval van ouderdom, ziekte, zwangerschapsverlof, werkongeval, verlies van de kostwinner en/of onvrijwillig ontslag. In deze gevallen beheert de SVb het fonds en verstrekt de uitkeringen.

De SVb financiert, conform de wet²⁷, het zwangerschapsverlof van in totaal 12 weken. De werknemer mag het verlof verdelen door 4 tot 6 weken voor de

²⁷ Landsverordening ziekteverzekering (AB 1993 no. GT 24) Artikel 3a. Tegemoetkoming tijdens zwangerschaps- en bevallingsverlof.

bevalling en de overgebleven weken na de bevalling te nemen. De SVb financiert 100% van het salaris van de werknemer met zwangerschapsverlof.

Het vaderschapsverlof wordt niet betaald door de SVb maar door de werkgever zelf. Door gebrek aan data is het moeilijk om aan te geven wat het kostenplaatje is voor het huidige vaderschapsverlof en van een eventuele uitbreiding van het vaderschapsverlof op Aruba.

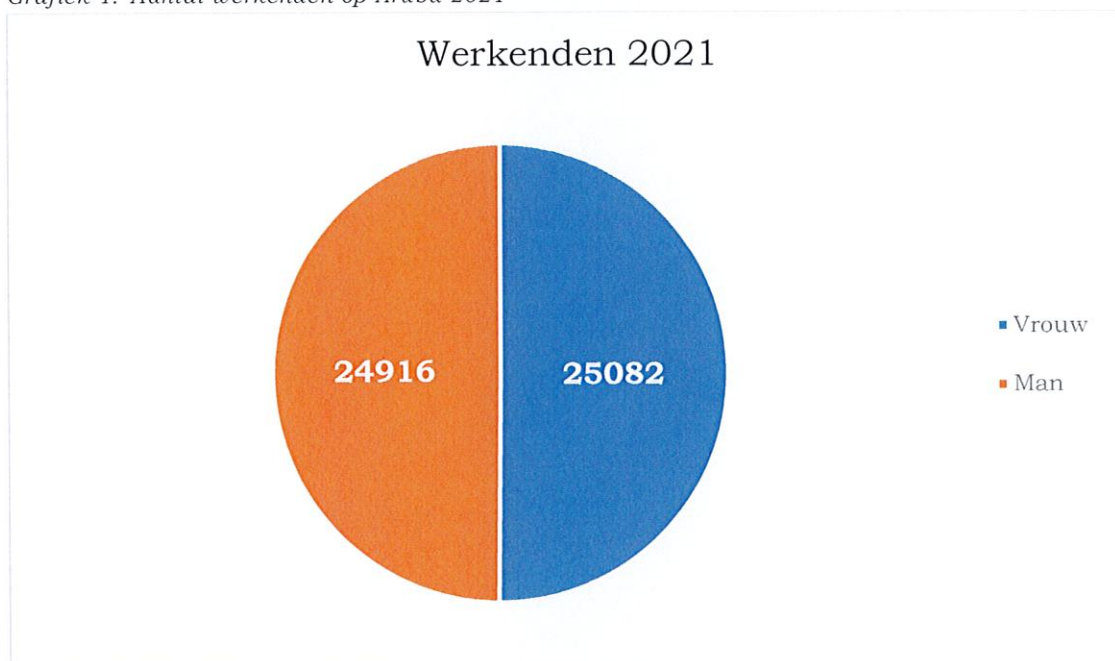


5. Omvang van het mogelijke aantal aanspraken op vaderschapsverlof op Aruba

Om een beeld te krijgen van de omvang van het totaal aantal aanspraken op het vaderschapsverlof op Aruba heeft de Raad data uit de 'Labour Force Surcey' (LFS 2021) gebruikt. Deze LFS wordt uitgevoerd door de Directie Arbeid en Organisatie (DAO), het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) en de Centrale Bank van Aruba (CBA). Het doel van deze LFS 2021 is om een overzicht te krijgen van de arbeidsmarkt op Aruba. Volgens de LFS 2021 waren er in 2021 een totaal van 49998 personen werkzaam, waarvan 24916 mannen waren (zie grafiek 1).

Om een schatting te kunnen krijgen van het aantal vaders in 2021, kan gekeken worden naar de verhouding tussen het aantal mannelijke werkenden in 2021 en het aantal levendgeborenen in 2021. Zoals eerder aangegeven in hoofdstuk 3 paragraaf 3.1, waren er in 2021, 1008 levendgeborenen in 2021 op Aruba. Als dit tegenover het totaal aantal mannelijke werknemers in 2021 van 24916 (volgens de LFS 2021) gezet wordt, betekent dit dat een maximum van 4% van de werkzame mannelijke bevolking in 2021 vader is geworden en dus gebruik zou kunnen maken van het vaderschapsverlof.

Grafiek 1: Aantal werkenden op Aruba 2021



Bron: LFS 2021, DAO, CBS en CBA

6. Conclusies en advies van de Raad

Naar aanleiding van hetgeen uiteen is gezet in de voorgaande hoofdstukken is de Raad tot onderstaande conclusies gekomen en op basis daarvan haar adviesvoorstel wergegeven.

6.1 Conclusies van de Raad

Uitbreiding van het vaderschapsverlof leidt tot verschillende voordelen voor vader, moeder, kind en dus voor de samenleving als geheel (zie hoofdstuk 2).

Gendergelijkheid (SDG 5.4)

Uitbreiding van het vaderschapsverlof past bij het Duurzame Ontwikkelingsdoel nummer 5, namelijk die van 'gendergelijkheid' (SDG's) 5.4 om gedeelde verantwoordelijkheden binnen het gezin te bevorderen. Ook het recht van vaders(-emancipatie) op vaderschap/ouderschap evenals hun verantwoordelijkheid voor wat betreft de zorg- en huishoudelijke taken zou door een uitbreiding van het vaderschapsverlof erkend en bevorderd worden. Als gevolg hiervan zijn moeders bovendien minder gestrest doordat vaders thuis zijn om te helpen in de eerste dagen na de bevalling en hebben zij hierdoor ook minder kans op postpartum depressie.

Arbeidsparticipatie

Uitbreiding van het vaderschapsverlof zou ook kunnen betekenen, het zetten van een substantiële stap vooruit in het geven van een concrete stimulans voor het bereiken van een hogere arbeidsparticipatie, voornamelijk van vrouwen en het bereiken van een meer evenwichtige (gelijke) verdeling van arbeid- en zorgtaken tussen partners.

'Bonding'

Een langer vaderschapsverlof kan bijdragen aan een betere hechting tussen vader en kind ('bonding'). Het bouwen van een betere/goede band met de baby is namelijk belangrijk voor de sociaal-emotionele en taalontwikkeling van het kind.

Family friendly werkgeverschap

Door uitbreiding van het vaderschapsverlof wordt een zogenoemde 'family friendly werkgeverschap' gestimuleerd. Doordat de vader zich in de dagen na de geboorte volledig heeft kunnen focussen op deze grote verandering en op zijn gezin, gaat de vader met hernieuwde energie weer aan de slag. Werknemers die van hun werkgever langer vaderschapsverlof hebben gekregen, zijn over het



algemeen loyaler aan hun werkgever. Doordat deze werknemer zich gewaardeerd voelt, is de kans groter dat deze voor langere tijd aan het bedrijf verbonden blijft. 100% betaald uitgebreid partnerverlof zorgt voor het behoud van werknemers en bevordert hun prestaties, motivatie en productiviteit. Daarnaast heeft het een positief effect op het ziekteverzuim en de uitstroom, en nemen de kosten voor training en vervanging van personeel af.

6.2. Advies van de Raad

Naar aanleiding van voornoemde positieve sociaaleconomische effecten die een uitbreiding van het vaderschapsverlof kan hebben voor het gezin (kind, moeder en vader), de arbeidsmarkt en dus de maatschappij als geheel, wordt door de Raad voorgesteld om **het vaderschapsverlof op Aruba uit te breiden tot een totaal aantal van 5 verlofdagen.** De Raad beschouwt de uitbreiding van 5 dagen als een begin, aangezien verschillende stakeholders op het gebied van de zorg, zoals aangegeven in hoofdstuk 4, van mening zijn dat dit juist langer moet zijn. De Raad is van mening dat de voorgestelde uitbreiding van het vaderschapsverlof tevens een nulmeting kan zijn voor het genereren van data ten behoeve van onderzoek inzake de effecten van een uitbreiding van het vaderschapsverlof. De resultaten van zo'n onderzoek kunnen dan meegenomen worden in de overweging om in de toekomst het vaderschapsverlof (mogelijk) nog verder uit te breiden conform de mening van de verschillende stakeholders.

De Raad is van mening dat het huidige vaderschapsverlof van 2 dagen en de uitbreiding van 3 extra dagen, aldus in zijn totaliteit 5 verlofdagen, door de SVb financieel dient te worden gedragen in haar hoedanigheid als uitvoeringsorgaan van de Landsverordening Ziekteverzekering. De Raad beschouwt deze aanpassing en uitbreiding als een correctie van het Landsverordening Ziekteverzekering en is van mening dat de bekostiging van het vaderschapsverlof bij de SVb "thuis hoort" en niet door de werkgevers gefinancierd moet worden. Conform de Landsverordening Ziekteverzekering bekostigt de SVb 100% van het salaris van de vrouwelijke werknemer bij zwangerschaps- en bevallingsverlof. De Raad is van mening dat op grond van het gelijkheidsbeginsel, het vaderschapsverlof, net zoals het zwangerschaps- en bevallingsverlof, ook financieel gedragen moet worden door de SVb aangezien de premieafdracht voor mannelijke en vrouwelijke werknemers momenteel identiek is.

De omvang van het aantal vaders die gebruik zouden kunnen maken van het vaderschapsverlof bedroeg in 2021 een maximum van slechts 4% van de werkzame mannelijke bevolking (zie hoofdstuk 5). Daarnaast heeft de Raad

geconstateerd dat volgens de jaarrekeningen van de SVb sinds 2015 een positief saldo is geweest tussen de premieopbrengsten en tussen ziekte-uitkeringen²⁸, waardoor SVb in staat is om het vaderschapsverlof financieel te dragen. De Raad is van mening dat als het vaderschapsverlof financieel gedragen wordt door SVb het makkelijker is om verdere uitbreidingen te doen in de toekomst. Om voornoemde aanpassing te concretiseren adviseert de Raad hierbij om het Landsverordening ziekteverzekering zodanig aan te passen dat het financiering van het vaderschapsverlof in zijn totaliteit van 5 dagen onder de draagwijdte van de SVb valt en door de SVb bekostigd wordt.

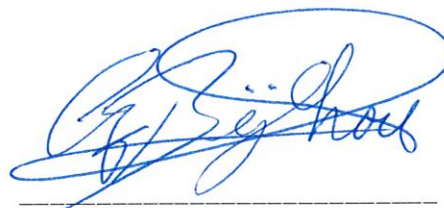
Tevens adviseert de Raad om het artikel 629b BWA, zodanig aan te passen dat het aantal verlofdagen uitgebreid wordt met 3 extra verlofdagen, zodat de vader dan in totaal met de voorgestelde wetswijziging recht heeft op 5 verlofdagen te voldoen door de SVb. Bovendien adviseert de Raad om tegelijkertijd voornoemde artikel in de BWA te actualiseren en de woorden “mannelijke werknemer” in voornoemde artikel te wijzigen met het woord “partner”, op grond van het gelijkheidsbeginsel, gezien het feit dat de gezinssamenstelling in de Arubaanse samenleving veranderd is.

Tot slot wilt de Raad benadrukken dat de uitbreiding van het vaderschapsverlof niet ten kosten dient te komen van de werkgever, aangezien het vaderschapsverlof niet bij hun hoort maar bij de SVb, net zoals de zwangerschaps- en bevallingsverlof zoals eerder gesteld.

Oranjestad, 16 december 2022



Dhr. Tristan Every
Voorzitter
Sociaal Economische Raad



Dhr. drs. Felix R.E. Bijlhout
Algemeen Secretaris
Sociaal Economische Raad

²⁸ De fondsen Ziektefonds, Ongevallenfonds en Schommelfonds ZV/OV Jaarrekening 2020, 2019, 2018, 2017, 2016 en 2015.



L.G. Smith Boulevard 134, Oranjestad, Aruba
Telefoon: (297) 583-2713
Fax: (297) 5838956