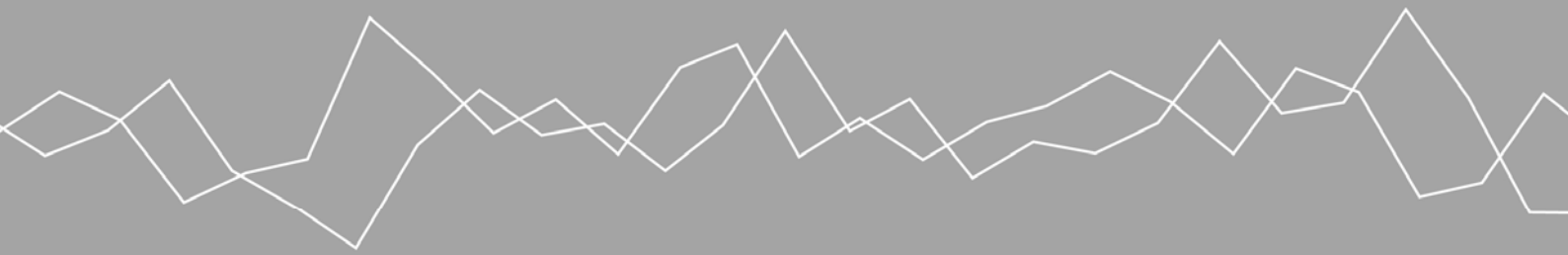


## Effecten gezinsbeleid





Amsterdam, juli 2008  
In opdracht van het programmaministerie voor Jeugd en Gezin

## Effecten gezinsbeleid

Lucy Kok



seo economisch onderzoek

*“De wetenschap dat het goed is”*

*SEO Economisch Onderzoek doet onafhankelijk toegepast onderzoek in opdracht van overheid en bedrijfsleven. Ons onderzoek helpt onze opdrachtgevers bij het nemen van beslissingen. SEO Economisch Onderzoek is gelieerd aan de Universiteit van Amsterdam. Dat geeft ons zicht op de nieuwste wetenschappelijke methoden. We hebben geen winstoogmerk en investeren continu in het intellectueel kapitaal van de medewerkers via promotietrajecten, het uitbrengen van wetenschappelijke publicaties, kennisnetwerken en congresbezoek.*

SEO-rapport nr. 2008-43

# Inhoudsopgave

<b>1</b>	<b>Inleiding.....</b>	<b>1</b>
1.1	Aanleiding en onderzoeksvragen .....	1
1.2	De keuze van de literatuur .....	2
<b>2</b>	<b>Ouderschapsverlof.....</b>	<b>5</b>
2.1	Inleiding.....	5
2.2	Effect op vrouwen.....	5
2.3	Effect op vaders.....	8
2.4	Effect op kinderen.....	9
2.5	Tweede orde effecten.....	10
2.6	Conclusie.....	11
<b>3</b>	<b>Kinderopvang op maat.....</b>	<b>13</b>
3.1	Inleiding.....	13
3.2	Effect op kinderen.....	13
3.3	Conclusie.....	15
<b>4</b>	<b>Financiële maatregelen.....</b>	<b>17</b>
4.1	Inleiding.....	17
4.2	Effect op vrouwen.....	17
4.3	Tweede orde effecten.....	19
4.4	Conclusie.....	20
	<b>Referenties .....</b>	<b>21</b>



# 1 Inleiding

## 1.1 Aanleiding en onderzoeksvragen

Het kabinet heeft ten aanzien van de combinatie arbeid en zorg een dubbele doelstelling. Enerzijds vindt het kabinet werk belangrijk, ook voor vrouwen. 'Meer nog dan inkomen is werk een middel tot ontplooiing, zingeving en integratie', staat in het coalitieakkoord te lezen. Anderzijds is het kabinet voor een gezinsvriendelijk beleid: 'Het gezin is van grote waarde. In het gezin worden kinderen opgevoed, wordt geborgenheid geboden en worden essentiële waarden en normen voorgeleefd en overgedragen aan volgende generaties. Ouders moeten daar voldoende tijd, middelen en vaardigheden voor hebben!'

De vraag is hoe beide visies met elkaar in overeenstemming kunnen worden gebracht. Voor vrouwen zonder kinderen is de boodschap duidelijk: aan het werk. Voor vrouwen met kinderen is de boodschap dubbelzinniger: werken is goed, maar zelf voor de kinderen zorgen ook. Het regeerakkoord bevat daardoor zowel maatregelen die de arbeidsparticipatie van vrouwen stimuleren (bv. verhogen combinatiekorting) als maatregelen die stimuleren dat vrouwen minder gaan werken (bv. kindgebonden budget).

In hoeverre werken de voorgestelde maatregelen tegen elkaar in? Het ministerie van Jeugd en Gezin heeft SEO Economisch Onderzoek gevraagd deze vraag te beantwoorden voor de volgende maatregelen.

- Invoering betaald ouderschapsverlof na de geboorte van een kind
- Niet-overdraagbaar component voor de vader in het betaald ouderschapsverlof
- Kinderopvang op maat, zoals gastouderopvang
- Kindgebonden budget
- Afschaffen heffingskorting voor de afhankelijke partner
- Verhogen van de aanvullende combinatiekorting

Voor deze maatregelen hebben we de effecten onderzocht op de

- de participatie van mannen en vrouwen
- het welbevinden van mannen en vrouwen
- de ontwikkeling van kinderen

Voor het onderzoek is de wetenschappelijke literatuur bestudeerd over de effecten van de verschillende maatregelen. In de volgende paragraaf gaan we in op de zoekstrategie en de keuze van de literatuur. In hoofdstuk 2 gaan we in op de effecten van betaald ouderschapsverlof. Daarin behandelen we zowel de effecten van langer verlof voor beide ouders als het effect van een niet overdraagbare component voor vaders. Hoofdstuk 3 gaat in op de effecten van kinderopvang op maat. Hoofdstuk 4 gaat in op de effecten van financiële maatregelen, zoals het kindgebonden budget, het afschaffen van de heffingskorting voor de afhankelijke partner en het verhogen van de aanvullende combinatiekorting.

## 1.2 De keuze van de literatuur

Er zijn twee typen onderzoek naar de effecten van beleidsmaatregelen. Het eerste type maakt gebruik van macro cijfers. Veelal worden landen vergeleken. Als het beleid tussen landen verschilt dan kan bijvoorbeeld het verschil in arbeidsparticipatie van vrouwen tussen landen verklaard worden uit verschillen in beleid. Dit type onderzoek draagt het gevaar in zich dat relevante variabelen die de arbeidsparticipatie verklaren zijn weggelaten uit de regressie-analyse. Met andere woorden, deze studies kunnen lijden aan de zogenaamde ‘omitted variable bias’. Stel bijvoorbeeld dat een onderzoeker de arbeidsparticipatie van vrouwen verklaard uit de lengte van het ouderschapsverlof, maar niet de kosten van kinderopvang meeneemt als verklarende variabele. Als landen met een lang ouderschapsverlof ook kinderopvang fors subsidiëren dan kan het onderzoek tot de onterechte conclusie leiden dat een hogere participatie wordt veroorzaakt door een lang ouderschapsverlof. Het gevaar van ‘omitted variables’ is groot bij landenstudies omdat niet altijd vooraf inzicht is in welke factoren van belang zijn in het verklaren van verschillen, en ook lang niet over alle factoren betrouwbare data zijn.

Het tweede type maakt gebruik van micro-data, oftewel cijfers op persoonsniveau. De voorkeur gaat daarbij uit naar data waarbij mensen een periode gevolgd worden (longitudinale of paneldata) in plaats van data waarbij mensen op een moment worden waargenomen (cross sectie data). Over verschillen tussen mensen is vaak meer informatie beschikbaar (cross-sectie) dan over verschillen door de tijd heen (longitudinaal). Gedrag van mensen door de tijd heen verschilt echter weer minder sterk dan gedrag tussen mensen. Bij longitudinale gegevens heb je beide variaties.

Micro data zijn geschikter dan macro data om individueel gedrag te voorspellen. Met deze cijfers kunnen verschillen in de arbeidsparticipatie tussen vrouwen worden verklaard uit hun kenmerken. Het effect van beleid kan worden geschat door het gedrag van vrouwen voor en na de beleidswijziging te vergelijken, of door het gedrag van vrouwen waarop de beleidswijziging niet van toepassing is te vergelijken met het gedrag van vrouwen waarop de beleidswijziging wel van toepassing is. Probleem hierbij is dat deze groepen niet altijd vergelijkbaar zijn. Als in de tijd wordt vergeleken dan kunnen andere beleidswijzigingen of externe factoren ook invloed hebben op het gedrag van vrouwen. Als deze niet worden meegenomen in de analyse dan wordt een verkeerde conclusie getrokken (omitted variable bias). Het kan ook zijn dat er sprake is van zelf selectie. Stel bijvoorbeeld dat vrouwen die sterk gericht zijn op de kinderen en een lang ouderschapsverlof belangrijk vinden bij de overheid gaan werken en vrouwen die meer op hun carrière gericht zijn en ouderschapsverlof niet zo belangrijk vinden in een andere sector gaan werken. Wanneer we dan vrouwen met een kort ouderschapsverlof gaan vergelijken dan vinden we dat een kort ouderschapsverlof leidt tot minder gerichtheid op de kinderen en een lang ouderschapsverlof tot meer gerichtheid op de kinderen. We spreken dan van ‘selectie bias’. Idealiter zou je het gedrag van dezelfde vrouw in twee verschillende situaties observeren. Dat kan natuurlijk niet. Een alternatief is om te werken met experimenten, zoals in de geneeskunde: door het toeval wordt bepaald welke vrouw een lang ouderschapsverlof krijgt en welke een kort ouderschapsverlof. Dit soort experimenten worden in de praktijk niet gedaan. Onderzoekers maken de laatste jaren steeds meer gebruik van manieren om op andere manieren te corrigeren voor selectie bias. Een van de manieren is ‘matching’: bij de vrouwen waarop de beleidswijziging van toepassing is worden vergelijkbare vrouwen gezocht waarop de beleidswijziging niet van toepassing is. Een andere methode maakt gebruik van zogenaamde instrumentele variabelen. Deze methoden zijn echter niet vrij van het risico van de omitted variables.



Een moderne methode die tegenwoordig veel wordt toegepast is de zogenaamde ‘discontinuity regression design’. Hierbij wordt gebruik gemaakt van discontinuïteiten bij de toepassing van de beleidsmaatregel. Bij het schatten van de effecten van ouderschapsverlof worden bijvoorbeeld de ouders van kinderen die vlak voor de beleidswijziging zijn geboren vergeleken met ouders van kinderen die vlak na de beleidswijziging zijn geboren. De veronderstelling is dat wanneer op 1 januari van een bepaald jaar een beleidswijziging heeft plaatsgevonden ouders die op 31 december een kind hebben gekregen niet verschillen van ouders die op 1 januari een kind hebben gekregen. Verschillen in gedrag tussen deze ouders kunnen dan worden toegeschreven aan de beleidswijziging. Er kan ook een discontinuïteit zitten in de maatregel zelf. Stel bijvoorbeeld dat een maatregel van toepassing is op vrouwen die 24 uur of meer werken. Dan kunnen vrouwen die 23 uur werken vergeleken worden met vrouwen die 25 uur werken. Hoe dichterbij de waarnemingen bij de grens liggen hoe betrouwbaarder de uitkomsten. Wanneer we bijvoorbeeld vrouwen gaan vergelijken die 20 uur werken met vrouwen die 28 uur werken, dan kunnen er immers weer allerlei andere factoren gaan meespelen die het effect van de beleidsmaatregel beïnvloeden. Hoe dichterbij de waarnemingen bij de grens zitten hoe meer de methode lijkt op een experiment waarbij door toeval wordt bepaald op wie de maatregel van toepassing is. Deze methode wordt daarom ook vaak een ‘natuurlijk experiment’ genoemd. Een voorwaarde is wel dat mensen niet kunnen anticiperen op de maatregel omdat ze dan zelf kunnen kiezen om boven of onder de grenswaarde te vallen (selectie bias). Bij de timing van bevallingen is aan deze voorwaarden voldaan: het uitstellen van geboortes is medisch niet mogelijk, terwijl het vervroegen van geboortes als niet-ethisch wordt beschouwd door betrokken medici.

Voor het toepassen van deze methode zijn gegevens nodig over veel individuen. Hoe meer waarnemingen hoe kleiner het interval rondom de grens kan worden genomen. De laatste tijd komen steeds meer administratieve data beschikbaar, waardoor er steeds vaker gebruik wordt gemaakt van deze methode.

Wij beperken ons in onze zoektocht tot literatuur vanaf 2000. In de oudere literatuur wordt veel minder gebruik gemaakt van technieken om te corrigeren voor ‘selectie bias’ en ‘omitted variables’. Binnen de literatuur zijn de studies die werken met een ‘discontinuity regression design’ betrouwbaarder dan studies die op andere manieren corrigeren voor de ‘omitted variable bias’ en de ‘selectie bias’.

We hebben de literatuur gezocht in de volgende databases:

- Econlit: database met alle economische literatuur gepubliceerd in wetenschappelijke tijdschriften en boeken;
- Pubmed: database met alle medische literatuur gepubliceerd in wetenschappelijke tijdschriften en boeken;
- PsycInfo: database met alle psychologische literatuur gepubliceerd in wetenschappelijke tijdschriften en boeken;
- SSRN: database met wetenschappelijke papers, die (nog) niet gepubliceerd zijn in tijdschriften of boeken



## 2 Ouderschapsverlof

### 2.1 Inleiding

In Nederland hebben vrouwen recht op 16 weken betaald zwangerschaps- en bevallingsverlof. Minimaal 4 weken daarvan moet opgenomen voor de bevalling en er resteert dus maximaal 12 weken bevallingsverlof. Het loon wordt tijdens deze periode volledig doorbetaald. De lasten van deze doorbetaling worden gedragen door de overheid. Daarnaast hebben ouders een wettelijk recht op 13 weken onbetaald verlof, op te nemen tot het kind 8 jaar is. Veel werkgevers betalen een deel van het loon tijdens het verlof door. Ook kunnen ouders sparen voor doorbetaling tijdens dit verlof via de levensloopregeling.

In veel landen hebben moeders recht op een langer verlof. In een aantal landen is een deel van het verlof gereserveerd voor vaders. In dit hoofdstuk gaan we na wat de effecten zijn van de regelgeving rondom verlof op vrouwen, mannen en kinderen. Ook kijken we de effecten op vrouwen en mannen die geen recht hebben op verlof, maar waar een verlenging van het verlof wel indirect effect op heeft, omdat zij meebetalen aan het verlof (tweede orde effecten). Tot slot trekken we conclusies.

### 2.2 Effect op vrouwen

#### Effect op arbeidsparticipatie

Betaald ‘moederschapsverlof’ (de combinatie van zwangerschaps-, bevallings- en ouderschapsverlof) kan de arbeidsparticipatie van vrouwen bevorderen, doordat vrouwen die enige tijd thuis willen blijven na de geboorte van een kind niet hun baan hoeven op te zeggen. Een langer moederschapsverlof maakt de keuze voor vrouwen om hun baan niet op te zeggen makkelijker. De kans is daardoor groter dat zij na het verlof weer aan het werk gaan. Voor die vrouwen die anders hun baan zouden hebben opgezegd leidt een langer verlof tot een kortere periode van niet-werken. Daar staat tegenover dat vrouwen tijdens het moederschapsverlof niet werken. Voor die vrouwen die toch al niet van plan waren hun baan op te zeggen leidt een langer verlof tot een langere periode van niet-werken. De omvang van deze twee effecten bepaalt of een langer verlof per saldo leidt tot een toename of een afname van het aantal door vrouwen gewerkte uren.

In de VS is in 1993 een wettelijk recht op onbetaald zorgverlof ingevoerd van 12 weken. Het recht geldt voor werknemers in bedrijven met meer dan 50 werknemers die in het jaar voorafgaand aan de geboorte minimaal 1250 uur werkten. Klerman en Leibowitz (1999) vinden dat de introductie in 1993 van dit recht vrijwel geen effect heeft op het aantal vrouwen dat na de bevalling terugkeert bij dezelfde werkgever. Hofferth en Curtin (2006) onderzoeken dezelfde maatregel en vinden dat deze de duur dat vrouwen uit het arbeidsproces zijn verkort. Vrouwen keren eerder terug in het arbeidsproces en vaker in dezelfde baan. Tegelijkertijd dalen de lonen van vrouwen. Volgens Hofferth en Curtin komt dit doordat vrouwen loon inruilen voor

flexibiliteit. Han, Ruhm & Waldfogel (2007) onderzoeken eveneens dezelfde maatregel. Zij gebruiken micro data over de periode 1988-2004 en hanteren een 'discontinuity regresson design'. Zij concluderen dat de nieuwe verlofregels geen effect hebben op de arbeidsparticipatie van vrouwen maar er wel voor zorgen dat vrouwen veel meer verlof opnemen. Het effect is aanzienlijk sterker voor hoogopgeleide vrouwen dan voor laagopgeleide vrouwen. De auteurs kunnen echter niet uitsluiten dat laagopgeleide vrouwen minder vaak recht hebben op verlof.

In Duitsland waren vrouwen vanaf 1968 verplicht zes weken zwangerschaps- en acht weken bevallingsverlof op te nemen rond de geboorte van een kind. Het salaris werd volledig doorbetaald: de staat betaalde een vast bedrag en de werkgever vulden dat aan tot het volledige salaris. Per 1 januari 1979 werd het verlof verlengd van twee maanden naar zes maanden. In die periode werd het loon gedeeltelijk doorbetaald. Per 1 januari 1986 werd het verlof met nog eens vier maanden uitgebreid, van zes naar tien maanden. Bovendien kregen nu alle vrouwen recht op betaling van het verlof, niet alleen degenen die werkten tijdens hun zwangerschap. Wel werd de betaling verlaagd. De eerste twee maanden kregen werkende vrouwen nog steeds volledig doorbetaald en niet werkende vrouwen kregen een vast bedrag van 300 euro per maand. De volgende vier maanden kregen alle vrouwen een vast bedrag van 300 euro per maand. De laatste vier maanden was de vergoeding maximaal 300 euro per maand, afhankelijk van het overig gezinsinkomen. De gezinnen met een hoog inkomen kregen dan geen vergoeding meer. In de jaren daarna is de duur van het verlof geleidelijk uitgebreid tot 18 maanden. Per 1 januari 1992 werd weer een forse stap gezet door het verlof uit te breiden naar drie jaar. Vanaf de zevende maand tot de 24<sup>ste</sup> maand was de vergoeding maximaal 300 euro per maand, inkomensafhankelijk. In het derde jaar werd geen vergoeding betaald. Tot slot is in 2007 de betaling in het eerste en tweede jaar gewijzigd. De betaling in het eerste jaar werd afhankelijk van het salaris. De vergoeding bedraagt nu 67% van het netto loon, met een minimum van 300 euro per maand, voor diegenen die niet werkten. Het tweede jaar verlof is onbetaald geworden (Spiess & Wrohlich, 2006). Schönberg & Ludsteck (2007) onderzochten de effecten van de verlenging van het verlof in 1979 (van twee naar zes maanden), 1986 (van zes naar tien maanden) en 1992 (van 18 naar 36 maanden). Zij gebruiken micro-data en hanteren een 'discontinuity regresson design'. Zij vinden vrijwel geen effect op de arbeidsparticipatie. Zij vinden een sterk effect van de uitbreiding van het verlof op de duur van het verlof. De eerste uitbreiding in 1979 heeft het sterkste effect en de laatste uitbreiding in 1992 het zwakste effect. Verder vinden zij vrijwel geen effect op de arbeidsparticipatie. De laatste hervorming heeft geleid tot een iets hoger percentage van de moeders dat werkt 36 maanden en 66 maanden na de geboorte van hun kind (1 à 2 procentpunt). De eerdere hervormingen hadden geen effect op de arbeidsparticipatie 36 maanden en 66 maanden na de geboorte. De onderzoekers vinden wel een sterk effect van het opnemen van verlof op het loon van moeders: voor elke maand dat zij verlof opnemen leveren zij 1% loon in. Spiess & Wrohlich (2006) simuleren het effect van de wijziging van de betaling van het verlof in 2007. Zij voorspellen dat de wijziging geen effect heeft op de opname van verlof in het eerste jaar, maar dat het aantal moeders dat in het tweede jaar werkt sterk stijgt, doordat het verlof dan onbetaald wordt.

Zweden en Denemarken kennen beide ruime verlofregelingen. In 2004 hadden Zweedse ouders recht op 450 dagen ouderschapsverlof. De eerste 360 dagen wordt een salarisafhankelijke vergoeding betaald. Daarna kunnen nog 90 dagen worden opgenomen met een lage vergoeding (6,7 euro per dag). De dagen kunnen onderling verdeeld worden, maar 30 dagen zijn voor elk van de ouders gereserveerd, en zijn dus niet overdraagbaar (de Daddy's month). De dagen kunnen

flexibel worden opgenomen tot het kind acht jaar is. Denemarken kent een minder ruime periode en een minder flexibele regeling dan Zweden. Daarentegen is in Denemarken kinderopvang goedkoper en ruim beschikbaar. De Zweden kiezen er kennelijk voor de eerste tijd te laten overbruggen door ouderschapsverlof, terwijl de Denen kiezen voor kinderopvang. Pylkkänen & Smith (2004) onderzochten de effecten van beide regelingen. Zij concluderen dat een hogere compensatie leidt tot langer verlof. Deense moeders maken over het algemeen hun wettelijk verlof op omdat zij, nadat ze aan het werk zijn gegaan, geen verlof meer mogen opnemen. In Zweden leidt de introductie van de Daddy's month tot een toename van het verlof opgenomen door de vader met 15 dagen en een afname van het verlof opgenomen door de moeder met meer dan 15 dagen (Ekberg e.a., 2005).

Uit internationaal vergelijkend onderzoek blijkt dat betaald moederschapsverlof fulltime participatie bevordert (Jaumotte, 2004). Na een zeker optimum leidt echter een toename van het betaalde ouderschapsverlof tot een lagere participatie van vrouwen. De studie van Jaumotte geeft geen uitsluitsel over de hoogte van dit maximum. Volgens een van de geschatte modellen ligt het optimum op 20 weken: een langer betaalde ouderschapsverlof leidt tot een lagere participatie in uren. Volgens een ander model ligt het optimum rond de 70 weken.

Betaald ouderschapsverlof leidt tot een langere periode van niet werken door moeders na de geboorte van een kind. Hierdoor dalen de lonen van moeders. Het effect van ouderschapsverlof op de participatiegraad is op basis van micro-data niet aangetoond. Vergelijkend onderzoek tussen landen duidt erop dat de vrouwen die terugkeren tot de arbeidsmarkt dat wat vaker fulltime doen als gevolg van ouderschapsverlof.

### Effect op gezondheid en welbevinden

Er is weinig onderzoek naar het effect van ouderschapsverlof op de gezondheid en het welbevinden van moeders. Feldman e.a. (2004) deden onderzoek in de VS onder 98 paren met een eerste kind dat tussen de 3 en 5 maanden oud was en waarvan beide ouders zowel voor als na de geboorte werkten. Moeders namen gemiddeld 12 weken onbetaald verlof en vaders 6,5 dag. Moeders die korter dan 12 weken verlof namen hadden vaker last van depressies, waren minder gericht op het kind en meer op hun carrière in vergelijking met moeders die langer dan 12 weken verlof namen. Moeders die korter dan 12 weken verlof namen én de kwaliteit van de kinderopvang als laag beoordeelden konden arbeid en zorg minder goed combineren dan ouders die langer dan 12 weken verlof namen, of korter dan 12 weken maar de kinderopvangkwaliteit als hoog beoordeelden. De studie corrigeert niet voor selectie-effecten, dus er kan geen uitspraak worden gedaan over de causaliteit van de gevonden effecten.

Chatterji & Markowitz (2004) onderzochten het effect van de lengte van het verlof op de mentale gezondheid van moeders. Zij gebruiken VS data uit 1988. Ze corrigeren voor selectie effecten door middel van instrumentele variabelen. Zij vinden dat verlenging van een verlof van korter dan 6 weken naar 8 weken geen effect heeft op depressieve symptomen, maar dat een verlenging naar een verlof van meer dan 8 weken leidt tot minder depressieve symptomen bij moeders.

### Effect op aantal en timing kinderen

Vrouwen in de Scandinavische landen krijgen meer kinderen dan vrouwen in andere West Europese landen. Met name de landen rondom de Middellandse zee kennen een zeer laag

geboortecijfer. Het gemiddeld aantal kinderen per vrouw ligt in de Scandinavische landen rond de 1.9. In Italië daarentegen is het geboortecijfer 1.3. In Nederland krijgen vrouwen gemiddeld 1.7 kinderen. Sleenbos (2004) deed literatuuronderzoek naar de effecten van beleid op het geboortecijfer. Zij concludeert dat hoge financiële kindgebonden subsidies (zoals kinderbijslag en het kindgebonden budget) en hoge subsidies voor en ruime beschikbaarheid van kinderopvang een klein positief effect hebben op het geboortecijfer. Ook de mogelijkheden voor parttime werk en flexibele banen leiden tot een geringe stijging van het geboortecijfer. Voor het effect van een langer moederschapsverlof vindt zij tegenstrijdige resultaten.

De regelgeving rondom ouderschapsverlof kan het moment waarop vrouwen kinderen krijgen beïnvloeden. Dit is overtuigend aangetoond door Lalive en Zweimüller (2005). Zij onderzochten het effect van een beleidsverandering in Oostenrijk in 1990. Vóór 1990 konden vrouwen verlof opnemen tot het kind 1 jaar was, na 1990 tot het kind 2 jaar was. Vrouwen hadden recht op ouderschapsverlof als zij minimaal 52 weken gewerkt hadden in de twee jaar voorafgaand aan het verlof. Als zij al eerder ouderschapsverlof hadden opgenomen werd deze periode gereduceerd tot 20 weken. Vrouwen die tijdens het ouderschapsverlof hun tweede kind kregen hoefden niet aan deze eis te voldoen. Vóór de beleidsverandering kwam het nauwelijks voor dat vrouwen hun tweede kind kregen tijdens het ouderschapsverlof. Zij zouden dan vrijwel onmiddellijk na de geboorte van hun eerst kind weer zwanger moeten worden. Na de beleidsverandering was het makkelijker om tijdens het ouderschapsverlof opnieuw een kind te krijgen. Het aantal vrouwen dat binnen drie jaar na de geboorte van hun kind een volgend kind krijgt nam met 15% toe.

## 2.3 Effect op vaders

In de meeste landen kan het ouderschapsverlof naar keuze door de vader of de moeder worden opgenomen. Vaders maken over het algemeen weinig gebruik van dit recht, vooral als het om onbetaald verlof gaat. In een aantal landen is echter een deel van het verlof gereserveerd voor de vader. Als de vader het niet opneemt vervalt het recht. In tegenstelling tot moederschapsverlof is het effect van vaderschapsverlof op de arbeidsparticipatie van vaders eenduidig te voorspellen: het zal de arbeidsparticipatie van mannen niet verhogen en het leidt dus alleen tot een vermindering van het aantal uren dat mannen werken.

In IJsland hebben vaders sinds 2000 recht op drie maanden niet overdraagbaar betaald verlof (80% van het loon). Ook de moeder heeft recht op drie maanden niet overdraagbaar verlof, en samen hebben de ouders ook nog recht op drie maanden verlof. In totaal kunnen de ouders dus negen maanden overbruggen. Het aantal vaders dat gebruik maakt van de verlofregeling is toegenomen van 82% in 2001 tot 90% in 2004. Het aantal dagen dat vaders opnemen is toegenomen van 39 dagen in 2001 tot 96 dagen in 2004. Het aantal dagen dat vrouwen opnemen is nauwelijks gewijzigd: 186 dagen in 2001 en 182 dagen in 2004. Over het algemeen nemen mannen het voor hen gereserveerde deel op en vrouwen nemen hun eigen deel plus het gezamenlijke deel op. Een klein deel van de mannen neemt een deel van het gezamenlijke deel op. Het gaat dan vooral om mannen van wie de vrouw een sterke positie heeft op de arbeidsmarkt of een eigen bedrijf heeft (Gíslason, 2007). Er is geen effectstudie van de IJslandse regelgeving.

Een effectstudie is er wel van de Zweedse ‘Daddy month’ die op 1 januari 1995 is ingevoerd (Ekberg e.a., 2005). De studie is gebaseerd op een ‘discontinuity regression design’: vaders die rond 1 januari 1995 vader zijn geworden zijn acht jaar gevolgd. Vaders nemen gemiddeld 15 dagen meer verlof op als gevolg van de Daddy’s month. Een deel daarvan wordt opgenomen als het kind tussen één en twee jaar oud is. De rest wordt opgenomen in de jaren daarna en volgt een sterk seizoenspatroon. Vooral in de zomer en rond de kerstdagen wordt het verlof opgenomen. De onderzoekers veronderstellen dat dit door de vaders vooral wordt gebruikt als een verlengde vakantie. De onderzoekers vinden geen effect van de ‘Daddy’s month’ op de mate waarin vaders verlof opnemen als hun kind ziek is. Zij concluderen daaruit dat de ‘Daddy’s month’ geen blijvende effecten heeft op de arbeidsverdeling tussen mannen en vrouwen.

In Noorwegen is in 1993 een maand van het ouderschapsverlof gereserveerd voor vaders. 85% van de vaders neemt het verlof op, maar zelden meer dan hun quotum. Naarmate de vrouw een groter deel van het gezinsinkomen inbrengt neemt de man meer verlof op (Lappegard, 2008).

## 2.4 Effect op kinderen

Het onderzoek naar de effecten van langer ouderschapsverlof op kinderen is lastig omdat er sprake is van sterke selectie-effecten. De moeders die wel verlof opnemen hebben vaak niet dezelfde kenmerken als de moeders die geen verlof opnemen. In sommige landen hebben laagopgeleide moeders minder vaak recht op betaald ouderschapsverlof, waardoor zij minder lang verlof opnemen dan hoger opgeleide moeders. Ook kan het zijn dat hoger opgeleide moeders langer verlof opnemen omdat zij het zich kunnen permitteren om onbetaald verlof op te nemen. Correctie voor deze selectie-effecten is daarom cruciaal om betrouwbare uitspraken te kunnen doen over het effect van de lengte van het verlof op kinderen.

Internationaal vergelijkend onderzoek van OECD landen wijst erop dat langer ouderschapsverlof leidt tot lagere *sterfte* onder kinderen. Uit een studie van Ruhm (2000) blijkt dat betaald verlof van 25 weken leidt tot kleine verlaging van de sterfte rondom de geboorte en sterke verlaging van de sterfte tussen 1 en 5 jarige leeftijd. Onbetaald verlof leidt niet tot een vermindering van de sterfte. Verlof van meer dan 40 weken leverde geen extra reductie in sterfte op. De studie van Ruhm is gebaseerd op een internationale vergelijking van negen Europese landen in de periode 1969-1994. Een recentere studie van Tanaka (2005) waarin 18 OECD landen worden vergeleken in de periode 1969-2000 komt tot vergelijkbare conclusies. Uit de studie van Tanaka blijkt dat een langer verlof ook leidt tot een hoger *geboortegewicht*. Beide studies kunnen leiden aan ‘omitted variable bias’.

Berger e.a (2005) kijken naar de effecten van een langer moederschapsverlof op de gezondheid van kinderen aan de hand van longitudinale data. Ze gebruiken data uit de VS over de kinderen geboren in de periode 1988 en 1996. Zij corrigeren voor selectie-effecten via ‘propensity score matching’. Zij vinden dat moeders die eerder terugkeren naar hun baan minder lang *borstvoeding* geven en dat hun kinderen meer *gedragsproblemen* vertonen dan kinderen van moeders die later terugkeren naar hun baan. De effecten zijn sterker voor vrouwen die fulltime weer aan het werk gaan. Deze kinderen lopen ook meer risico op minder goede verzorging in het eerste jaar. Baker & Milligan onderzoek het effect van een verlenging van het ouderschapsverlof in Canada (op basis van longitudinale data) op het geven van borstvoeding en vinden dat een langer verlof leidt

tot een langere periode van het geven van borstvoeding. Zij vinden echter geen invloed op de gezondheid van het kind (Baker & Milligan, 2007). Ook eerdere studies op basis van longitudinale data wijzen erop dat vrouwen die eerder aan het werk gaan minder lang borstvoeding geven (Stachelin, Berteau & Stutz (2005).

Gregg e.a. (2005) bestuderen het effect van langer moederschapsverlof op de *cognitieve ontwikkeling* van kinderen aan de hand van longitudinale data in het Verenigd Koninkrijk. Zij vinden dat fulltime werk in de eerste 18 maanden na de geboorte van een kind leidt tot iets slechtere cognitieve uitkomsten voor kinderen van 4 en 7 jaar als het kind wordt opgevangen door vrienden of familie. Als het kind wordt opgevangen door formele kinderopvang vinden ze geen negatieve effecten. Een meer recente studie naar het effect van een uitbreiding van het moederschapsverlof in Denemarken in 1984 van 14 tot 20 weken laat geen effect zien op de cognitieve vaardigheden van jongeren van 15 en 21 jaar (Würtz, 2007). Deze studie is gebaseerd op longitudinale data met een 'discontinuity regression design'.

Baker en Milligan (2008) onderzochten de uitbreiding van het bevallingsverlof in Canada per 1 januari 2001 van 25 naar 50 weken, waarvan 15 weken gereserveerd waren voor de moeder. Zij gebruiken longitudinale data van kinderen geboren in de periode 1998-2003 en zij volgen de kinderen 29 maanden. Uit hun studie blijkt dat een verlenging van het verlof ertoe leidt dat moeders meer verlof opnemen en gemiddeld drie maanden meer bij hun kinderen zijn. Doordat ouders minder kosten maken voor kinderopvang is hun netto inkomen tijdens het verlof even hoog wanneer zij gebruik maken van het verlof als wanneer zij geen gebruik maken van het verlof. De verzorging door de moeder komt vooral in de plaats van informele zorg. Zij vinden echter geen invloed op de gezondheid van de kinderen in termen van door ouders gerapporteerde indicatoren van de ontwikkeling van het kind. Eerder onderzoek van Baker en Milligan (2005) liet ook geen effect zien van de uitbreiding van het moederschapsverlof in Canada op geboortegewicht en kindersterfte.

## 2.5 Tweede orde effecten

Het CPB heeft in 2002 de effecten berekend van een langer moederschapsverlof (Jongen e.a., 2002). In de berekeningen houdt het CPB rekening met drie effecten:

1. een toename van het arbeidsaanbod doordat voor degenen die gebruik kunnen maken van moederschapsverlof het netto uurloon omhoog gaat.
2. een afname van het arbeidsaanbod in uren door het opnemen van verlof
3. een afname van het arbeidsaanbod van degenen die geen recht hebben op verlof omdat zij meebetalen aan het verlof waardoor hun netto loon omlaag gaat.

Volgens hun berekeningen leidt een moederschapsverlof van drie maanden met een doorbetaling van 70% van het salaris per saldo tot een afname van het arbeidsaanbod in uren en personen. De stijging van het arbeidsaanbod in personen van degenen die gebruik kunnen maken van verlof wordt meer dan gecompenseerd door de daling van het arbeidsaanbod van degenen die geen gebruik kunnen maken van het verlof. De daling van het arbeidsaanbod in uren is sterker dan de daling van het arbeidsaanbod in personen (Jongen e.a., 2002).



## 2.6 Conclusie

Studies naar de effecten van ouderschapsverlof op basis van een natuurlijk experiment concluderen dat betaald ouderschapsverlof wel leidt tot een langere periode van niet werken door moeders na de geboorte van een kind, maar niet tot een hogere arbeidsparticipatie. Studies naar het effect van ouderschapsverlof op de gezondheid van moeders concluderen dat een verlof van langer dan 8 weken leidt tot minder depressieve symptomen bij moeders.

Als ouderschapsverlof zowel door vader als moeder mag worden opgenomen dan nemen moeders het overgrote deel op en vaders een paar dagen. Als een deel voor de vader wordt gereserveerd dan nemen vaders wel verlof op, vooral in het tweede jaar na de geboorte en vooral als de betaling goed is. Er is (nog) geen bewijs dat opname van vaders van verlof leidt tot een blijvende verandering van de arbeidsverdeling tussen mannen en vrouwen. Er is naar deze effecten echter nog weinig onderzoek gedaan. In Nederland zijn hiertoe wel mogelijkheden omdat in de overheidssector betaald verlof voor vaders mogelijk is.

Een langer verlof leidt ertoe dat moeders langer borstvoeding geven. Over het effect van kort verlof op het kind zijn de studies niet eenduidig. Sommige studies vinden negatieve effecten op gedragsproblemen en op cognitieve vaardigheden. Andere studies vinden geen effect op de gezondheid van het kind.

Er zijn aanwijzingen dat mogelijk negatieve effecten voor moeder en kind van een kort verlof samenhangen met slechte kwaliteit van de kinderopvang. Kwalitatief goede kinderopvang zou negatieve effecten kunnen voorkomen.

De regelgeving van het ouderschapsverlof kan het moment waarop vrouwen kinderen krijgen beïnvloeden.



## 3 Kinderopvang op maat

### 3.1 Inleiding

In Nederland krijgen ouders de kosten van kinderopvang deels vergoed. De vergoeding is inkomensafhankelijk: hoe lager het inkomen hoe groter het percentage van de kosten dat vergoed wordt. Alleen formele kinderopvang wordt vergoed. Daaronder valt ook de kinderopvang die via geregistreerde gastouderbureaus wordt geleverd. In de praktijk blijkt een deel van de voorheen informele opvang, door bijvoorbeeld opa en oma, zich te laten registreren bij gastouderbureaus, zodat de ouders een vergoeding kunnen krijgen (CPB, 2008).

Ouders blijken informele opvang hoog te waarderen, met name de onbetaalde opvang. Gevraagd om een rapportcijfer te geven voor de kwaliteit van de kinderopvang gaven ouders in 2004 een 9,3 aan de onbetaalde informele opvang, een 8,6 aan de betaalde informele opvang en een 8,1 aan zowel de gastouder als het kinderdagverblijf. De informele kinderopvang en de gastouders scoren hoog op flexibiliteit en de mogelijkheid voor opvang van zieke kinderen. De informele oppas scoort ook hoog op het actief spelen met het kind, de gastouder scoort daar het laagst op. De informele oppas scoort wel weer laag op de mogelijkheden met andere kinderen te spelen en op de opleiding van de oppas. Het kinderdagverblijf scoort het hoogst op de gepaste opleiding van de oppas en op het toepassen van een pedagogische methode (Kok, e.a., 2006).

Moet informele opvang gestimuleerd worden? Of heeft dit ook negatieve effecten? In dit hoofdstuk kijken we wat het effect is van meer informele opvang op kinderen. We hebben geen literatuur gevonden over het effect van informele opvang op de arbeidsparticipatie van vrouwen, of de mate waarin ze arbeid en zorg kunnen combineren.

### 3.2 Effect op kinderen

Bradley en Vandell (2007) hebben een overzicht gemaakt van alles wat er tot en met 2006 bekend was over de effecten van kinderopvang op kinderen in verschillende landen. Zij onderzochten het effect van het type kinderopvang, de kwaliteit van kinderopvang en het aantal uren kinderopvang in relatie tot de leeftijd waarop het kind begon met kinderopvang. Om met het laatste te beginnen: kinderen die vanaf zeer jonge leeftijd full time (meer dan 30 uur) door anderen dan de ouders worden opgevangen lopen meer risico op stress en stress gerelateerde gedragsproblemen, vooral als hun ouders niet goed op hen reageerden. Voor kinderen die meer dan 45 uur per week door anderen worden opgevangen is dit effect het sterkst. Kinderen die worden opgevangen op kinderdagverblijven scoren hoger op cognitieve testen dan kinderen die door de eigen ouders of door gastouders worden opgevangen. Dit effect is sterker wanneer de kwaliteit van de kinderopvang goed is en voor kinderen uit gezinnen aan de onderkant van de samenleving. De kwaliteit van kinderopvang is hoger wanneer de opleiding van de leidsters hoger is en wanneer het aantal kinderen per leidster klein is. De kwaliteit van gastouderopvang is enerzijds hoger dan de kwaliteit van kinderdagverblijven omdat er minder kinderen per leidster worden opgevangen, maar anderzijds lager omdat de opleiding van gastouders (en andere informele oppassen) lager is. Over het algemeen hebben kinderdagverblijven dus grotere

groepen, maar bieden ze een meer stimulerende omgeving voor het ontwikkelen van cognitieve vaardigheden. Kinderen op kinderdagverblijven hebben daardoor hogere scores op cognitieve vaardigheden. Voor kinderen met laagopgeleide ouders met een laag inkomen kunnen kinderdagverblijven de sociale achterstand verminderen.

Gupta en Simonsen (2007) deden onderzoek naar het effect van type opvang en het aantal uren opvang van drie-jarigen op niet-cognitieve vaardigheden op zeven-jarige leeftijd. Het onderzoek is gebaseerd op Deense data waarbij kinderen die in 1995 zijn geboren worden gevolgd. De meeste ouders in Denemarken maken gebruik van kinderdagverblijven: 63% van de drie-jarigen ging naar een kinderdagverblijf. Kinderdagverblijven in Denemarken zijn kwalitatief goed. Het aantal kinderen per leidster is relatief klein (maximaal 7) en de opleidingseisen zijn relatief hoog, ten opzichte van andere OECD landen. Kinderdagverblijven zijn verplicht om in overleg met de ouders zorg, educatie en speelmogelijkheden aan te bieden. De gemeente organiseert het aanbod van kinderdagverblijven en gastouderopvang. Ouders hebben recht op opvang en de gemeenten zorgt voor de toewijzing. De leidster kind ratio in gastouderopvang is 1 op 5. Gastouders moeten verplicht cursussen volgen, maar de opleidingseisen zijn aanzienlijk lager dan voor de leidsters in de kinderdagverblijven. Gastouderopvang heeft de mogelijkheid voor flexibele uren, de kinderdagverblijven over het algemeen niet. Doordat de gemeenten verschillen in de mate waarin zij tegemoet komen aan de wensen van ouders, kunnen de onderzoekers corrigeren voor selectie-effecten. De onderzoekers vinden geen verschil tussen zeven-jarigen die thuis zijn opgevangen toen ze drie jaar waren en kinderen die in een kinderdagverblijf zijn opgevangen. Kinderen die op drie-jarige leeftijd door gastouders zijn opgevangen hebben slechtere scores op niet-cognitieve vaardigheden wanneer zij zeven jaar zijn. Bij uitsplitsing naar groepen blijkt dit resultaat alleen te gelden voor zonen van laagopgeleide moeders.

Leach e.a (2008) vergelijken de kwaliteit van kinderdagverblijven met de kwaliteit van opvang in een meer huiselijke sfeer voor kinderen van 10 en 18 maanden. Zij maken daarbij onderscheid naar opvang door grootouders, oppas aan huis (nanny's) en gast-ouders. De studie meet alleen de kwaliteit van de kinderopvang, niet het effect op de kinderen. De kwaliteit van de interacties tussen leidster en kind bleek hoger in de huiselijke sfeer opvang dan in de kinderdagverblijven. De onderzoekers verwachtten een meer cognitief stimulerende omgeving in kinderdagverblijven, maar vonden dit alleen voor de kinderen van 18 maanden. De opvang door grootouders bleek over het algemeen van mindere kwaliteit dan de opvang door de oppas aan huis en de gastouder. Grootouders hadden een minder goede relatie met het kind en straften vaker. Verder waren hun huizen minder veilig voor de kinderen en boden zij minder stimulerende activiteiten. Daarbij moet worden aangetekend dat vooral moeders met een laag inkomen gebruik maken van opvang door grootouders, terwijl moeders met een hoog inkomen vaker gebruik maakten van de oppas aan huis. De studie laat ook zien dat de kwaliteit van kinderdagverblijven onderling sterk verschilt en dat ouders deze kwaliteit niet kunnen beoordelen. Zij hebben daardoor ook weinig mogelijkheden de kwaliteit te beïnvloeden. Ouders hebben beter zicht op de kwaliteit van de opvang door grootouders, oppas aan huis en gastouders.

Belsky e.a (2007) onderzochten het effect van vroege kinderopvang op hun functioneren van 5 jarige tot 12 jarige leeftijd op basis van longitudinale data. Zij vinden dat hogere kwaliteit opvang leidt tot betere scores op taaltesten. Kinderen die meer tijd hadden doorgebracht in kinderdagverblijven hadden meer gedragsproblemen.

### 3.3 Conclusie

De kwaliteit van de kinderdagverblijven onderling verschilt sterk. De kwaliteit neemt toe met het opleidingsniveau van de leidsters en naarmate het aantal kinderen per leidster kleiner is. Gastouderopvang en de (on)betaalde oppas zijn minder goed opgeleid dan leidsters in kinderdagverblijven. Kinderdagverblijven bieden daardoor een cognitief stimulerender omgeving voor kinderen, behalve voor heel jonge kinderen. De kwaliteit van de interacties tussen leidster en kinderen is beter bij gastouderopvang en de (on)betaalde oppas ten opzichte van kinderdagverblijven, omdat de groepen kleiner zijn.

Kinderen die worden opgevangen op kinderdagverblijven scoren hoger op cognitieve testen dan kinderen die door de eigen ouders of door gastouders worden opgevangen. Dit effect is sterker wanneer de kwaliteit van de kinderopvang goed is en voor kinderen uit gezinnen aan de onderkant van de samenleving. Kinderen die vanaf jonge leeftijd veel tijd doorbrengen in kinderdagverblijven hebben meer risico op gedragsproblemen.



## 4 Financiële maatregelen

### 4.1 Inleiding

In het regeerakkoord staan een aantal maatregelen die vrouwen moeten stimuleren om meer te gaan werken. Het afschaffen van de heffingskorting voor de afhankelijke partner beoogt meer partners te bewegen om te gaan werken. Het verhogen van de aanvullende combinatiekorting is erop gericht om vrouwen die al werken meer te laten werken. Verder stelt het kabinet in het regeerakkoord een kindgebonden budget voor. Het doel hiervan is ouders de vrijheid te geven zelf te kiezen welke vorm van kinderopvang zij het beste vinden voor hun kind. Zij krijgen het budget ook als zij ervoor kiezen zelf voor hun kind te zorgen.

In dit hoofdstuk gaan we na wat de effecten zijn van de voorgestelde maatregelen op vrouwen. We hebben geen literatuur gevonden over de directe effecten op mannen en kinderen. Wel kijken we naar de effecten op degenen waarvoor de maatregelen geen directe, maar wel indirecte effecten hebben (tweede orde effecten). Tot slot trekken we conclusies.

### 4.2 Effect op vrouwen

#### Effect op arbeidsparticipatie

Het CPB heeft het effect van verschillende financiële maatregelen doorgerekend (CPB 2008).

Het afschaffen van de heffingskorting voor afhankelijke partners heeft invloed op vrouwen die minder dan € 6.172 per jaar verdienen (in 2008). Zij ontvangen nu de heffingskorting van € 2.074 per jaar van de belastingdienst terwijl zij niet werken (hun netto inkomen is dus hoger dan hun bruto inkomen). Het afschaffen van de heffingskorting betekent voor een huishouden met een minimuminkomen (ca € 15.000 netto per jaar) een forse inkomensachteruitgang van ongeveer 13%. De afhankelijke partner wordt door achteruitgang van het gezinsinkomen gestimuleerd om te gaan werken, om de inkomensdaling teniet te doen. Bovendien levert werken haar meer op omdat ze zodra ze gaat werken de heffingskorting wel krijgt. De arbeidsparticipatie van partners stijgt daardoor met 6,7% (CPB, 2008). Doordat veel vrouwen in deeltijd gaan werken stijgt het arbeidsaanbod in arbeidsjaren minder, namelijk met 3,3%. Vrouwen die al werken gaan door deze maatregelen niet meer uren werken.

Het verhogen van de aanvullende combinatiekorting is juist een maatregel die vrouwen die al werken stimuleert om meer uren te gaan werken. Mensen met een kind onder de 12 jaar en een inkomen van meer dan € 4.542 (in 2008) hebben recht op een combinatiekorting van € 112, omdat zij zorg en arbeid combineren. De mistverdienende partner en alleenstaanden met recht op de combinatiekorting hebben daarnaast recht op een aanvullende combinatiekorting. Momenteel is dit een vast bedrag van € 746. In het regeerakkoord wordt voorgesteld dit bedrag te laten oplopen als de rechthebbende meer gaat verdienen. Dit is een stimulans om meer uren te gaan werken. Het CPB heeft verschillende varianten van deze verhoging doorgerekend. Een

combinatiekorting die stijgt vanaf 50% minimumloon tot 300% van het minimumloon leidt tot een toename van het aantal arbeidsjaren dat partners werken met 0,3%. Alleenstaande ouders gaan 1,8% meer arbeidsjaren werken (CPB 2008).

In 2009 wordt de huidige kindertoeslag omgezet in een kindgebonden budget. Het kindgebonden budget is inkomensafhankelijk: De som van de kindertoeslagen wordt vanaf een verzamelinkomen van bijna 30.000 euro afgebouwd met 6,5% van het meerkomen. De koopkracht van de lagere inkomensgroepen neemt toe als gevolg van een kindgebonden budget (Romijn e.a., 2008). Naar verwachting leidt het kindgebonden budget tot een lagere arbeidsparticipatie. Doordat de koopkracht toeneemt als gevolg van het inkomensgebonden budget neemt de noodzaak om te werken af. Bovendien neemt de marginale druk op het inkomen toe omdat de regeling inkomensafhankelijk is. Meer werken boven de grens van 30.000 euro levert dan steeds minder op. Brink e.a. (2007) rekenden met een simulatiemodel het effect door van een hypothetische verhoging van de kinderbijslag in Zweden. De simulaties wezen erop dat de maatregel een negatief effect zou hebben op het arbeidsaanbod van alleenstaande moeders. De arbeidsparticipatie van partners zou niet dalen. De kinderbijslag is in Zweden (evenals in Nederland) echter niet inkomensafhankelijk, waardoor de marginale druk op het inkomen van de partner niet toeneemt als gevolg van de maatregel. Brink e.a. (2007) vergeleken de effecten van de hypothetische verhoging van de kinderbijslag met een feitelijk ingevoerde verhoging van de subsidie op formele kinderopvang. In 2003 is in Zweden de subsidie op kinderopvang verhoogd door het invoeren van een maximumbedrag dat ouders per maand betalen aan kinderopvang, onafhankelijk van het aantal kinderen en het inkomen dat zij verdienen. Alleenstaande ouders waren in alle inkomensklassen beter af met een verhoging van de kinderbijslag: hun netto inkomens nam toe en het aantal gewerkte uren nam af. Paren waren alleen beter af met een verhoogde kinderbijslag als zij een laag inkomen hadden. Paren met hogere inkomens hadden meer profijt van een verhoging van de subsidie op kinderopvang omdat hun arbeidsparticipatie hoger was en omdat het maximumbedrag er voor zorgde dat vooral de kosten van kinderopvang voor de hogere inkomens daalden. De subsidie voor kinderopvang is in Zweden inkomensafhankelijk, waardoor de lagere inkomens voor de wijziging als weinig betaalden. Ten opzichte van een verhoging van de subsidie voor kinderopvang leidde een hogere kinderbijslag tot een lagere participatie van alleenstaande moeders en van partners en tot kleinere inkomensongelijkheid. Het invoeren van hogere kinderopvangsubsidies leidde per saldo tot een hogere maatschappelijke welvaart, als geen rekening werd gehouden met inkomensongelijkheid. Wanneer bij het berekenen van de maatschappelijke welvaart er rekening mee werd gehouden dat inkomensongelijkheid in de samenleving negatief gewaardeerd wordt dan leverde een hogere kinderbijslag juist meer maatschappelijke welvaart op (Brink e.a., 2007).

### Effect op gezondheid en welbevinden

Het effect van financiële maatregelen op de gezondheid en het welbevinden van vrouwen is niet onderzocht. We weten wel dat de arbeidsparticipatie van vrouwen zeer gevoelig is voor financiële prikkels. Financiële prikkels beïnvloeden zowel de beslissing om te gaan werken als de beslissing over het aantal uren dat gewerkt wordt. Hoewel het directe effect van financiële prikkels op het welbevinden van vrouwen niet is onderzocht, is wel onderzocht of vrouwen gelukkig worden van betaalde arbeid.



Booth en Van Ours (2008a) onderzochten op basis van Australische longitudinale data de samenhang tussen het aantal uren betaalde arbeid en de mate waarin vrouwen gelukkig zijn met het aantal uren dat zij werken, hun baan en met hun leven in het algemeen. Hun hypothese was dat deeltijdwerk zou leiden tot een grotere tevredenheid met het aantal uren dat zij werken (gegeven dat zij ook huishoudelijk werk verrichten) en een kleinere tevredenheid met hun baan (omdat deeltijdbanen minder aantrekkelijke kenmerken hebben dan voltijdbanen). De algemene tevredenheid zou afhangen van de weging van deze twee aspecten door vrouwen. Hun analyses wijzen erop dat Australische vrouwen die in deeltijd werken (minder dan 35 uur per week) gelukkiger zijn met het aantal uren dat zij werken dan vrouwen die voltijds werken. Deeltijdwerk had geen invloed op de tevredenheid met hun baan, vergeleken met voltijds werkende vrouwen. De algemene tevredenheid van vrouwen met hun leven was hoger voor vrouwen die in deeltijd werkten, vergeleken met vrouwen die niet werkten en vrouwen die voltijds werkten. Booth en Van Ours (2008b) onderzochten op dezelfde manier de mate waarin vrouwen in het VK gelukkig waren met hun uren betaalde arbeid, eveneens op basis van longitudinale data. Daar vinden ze dat vrouwen gelukkiger zijn met het aantal uren dat zij werken en met hun baan als zij in deeltijd werken ten opzichte van voltijds werkende vrouwen, maar dat de algemene tevredenheid met hun leven niet hoger is voor deeltijds werkende vrouwen ten opzichte van voltijds werkende vrouwen. Wel zijn werkende moeders tevredener met hun leven dan niet werkende moeders. Voor vrouwen zonder kinderen heeft wel of niet werken geen invloed op hun algemene tevredenheid met hun leven. Booth en Van Ours kunnen uitkomsten in het VK moeilijk verklaren. Zij wijzen erop dat in Engeland deeltijdbanen slechter betalen dan voltijdbanen, terwijl dit in Australië andersom is (Booth & Van Ours, 2008b).

Uit het onderzoek van Booth en Van Ours blijkt dat vrouwen die in deeltijd werken in ieder geval niet ongelukkiger zijn dan vrouwen die niet werken, en eerder gelukkiger. Voltijd werken maakt niet gelukkiger dan werken in deeltijd en eerder ongelukkiger.

### Effect op aantal en timing kinderen

Zoals in paragraaf 2.2 al genoemd blijken kindgebonden subsidies (zoals het kindgebonden budget) het geboortecijfer iets te kunnen verhogen. Volgens Sleenbos hebben dergelijke maatregelen echter meer effect op de timing van kinderen. Verschillende onderzoeken laten zien dat kindgebonden subsidies de leeftijd waarop vrouwen hun eerste kind krijgen verlagen.

## 4.3 Tweede orde effecten

Als gevolg van het afschaffen van de heffingskorting voor afhankelijke partners nemen de belastinguitgaven van de overheid met 1,65 miljard af. Hierdoor kunnen de belastingtarieven omlaag. En daardoor stijgt het arbeidsaanbod in uren, vooral van alleenstaande ouders. De werkgelegenheid neemt toe. De totale welvaart in Nederland neemt toe, maar niet iedereen gaat erop vooruit. Gezinnen waarvan de partner niet gaat werken gaan er financieel op achteruit. Ook gezinnen waarvan de partner wel gaat werken kunnen erop achteruit gaan, wanneer zij een sterke preferentie hebben voor vrije tijd of het zelf zorgen voor de kinderen (Kok e.a., 2007).

Het verhogen van de aanvullende combinatiekorting leidt tot meer arbeidparticipatie en daardoor tot extra belastinginkomsten. Per saldo hoeven de belastingtarieven nauwelijks omhoog om de maatregel te financieren. Omdat de maatregel alleen een positieve stimulans biedt en de

belastingtarieven nauwelijks omhoog gaan, gaat niemand erop achteruit (CPB 2008, Kok e.a., 2007).

Een kindgebonden budget leidt tot een lagere arbeidsparticipatie. De belastingtarieven moeten dus omhoog, terwijl de belastingtarieven ook omhoog moeten om de maatregel te financieren. Gezinnen met kinderen gaan als gevolg van de maatregel op vooruit, maar alle anderen gaan er op achteruit.

## 4.4 Conclusie

Het afschaffen van de heffingskorting voor de afhankelijke partner heeft tot gevolg dat een deel van de vrouwen die nu niet werken de arbeidsmarkt betreden. Het verhogen van de aanvullende combinatiekorting heeft tot gevolg dat vrouwen die al werken meer uren gaan werken. De tweede orde effecten van beide maatregelen zijn positief: doordat meer vrouwen gaan werken gaan de belastingtarieven omlaag en neemt het arbeidsaanbod verder toe. Een kindgebonden budget leidt tot een lagere participatie van vrouwen. De tweede orde effecten zijn negatief omdat, de belastingtarieven omhoog moeten om de maatregel te financieren en bovendien als gevolg van de lagere participatie, de belastinginkomsten dalen en de belastingtarieven verder omhoog moeten.

Vrouwen die in deeltijd werken zijn over het algemeen gelukkiger dan vrouwen die niet werken of voltijds werken. Financiële maatregelen die stimuleren dat vrouwen die niet werken wel gaan werken kunnen een positief effect hebben op vrouwen.

Een kindgebonden budget leidt tot meer inkomensgelijkheid, wat de welvaart kan bevorderen. Verder zijn er aanwijzingen dat het kindgebonden budget het geboortecijfer iets kan verhogen en de leeftijd waarop vrouwen hun eerste kind krijgen verlagen.

## Referenties

Baker, M. & Milligan K.S. (2007). Maternal employment, breastfeeding and health: evidence from maternity leave mandates. NBER Working Paper 13188.

Baker, M. & Milligan K.S. (2008). Evidence from maternity leave expansions of the impact of maternal care on early child development. NBER Working Paper 13826.

Belsky, J., m. Burchinal, K. McCartney, D.L. Vandell, K. Allison Clarke-Stewart, M. Tresch Owen (2007). Are there long-term effects of early child care? Child development vol. 78, nr. 2 , p. 681-701.

Berger, L.M., J. Hill & J. Waldfogel (2005). Maternity leave, early maternal employment and child health and development in the US. The Economic Journal, Vol. 115, p. F29-F47.

Booth, A.L. & J.C. van Ours (2008a). Hours of work and gender identity: does parttime work make the family happier? *Economica* (nog te verschijnen).

Booth, A.L. & J.C. van Ours (2008b). Job satisfaction and family happiness: the parttime work puzzle The Economic Journal 118 F77-F99.

Bradley R.H. & D. L. Vandell (2007). Child care and the well-being of children. Arch. Pediatr. Adolesc. Med. 161 (7) 669-676.

Brink A., K. Nordblom, R. Wahlberg (2007). Maximum fee vs. Child benefit: a welfare analysis of Swedish Child-care reform. IZA discussion paper nr. 2748.

Chatterji, P. & S. Markowitz (2004). Does the length of maternity leave affect maternal health? NBER Working Paper, nr. 10206.

CPB (2008). Macro Economische Verkenning 2008. Den Haag.

Ekberg, J. R. Eriksson, G. Friebel (2005). Parental leave- A policy evaluation of the Swedish "Daddy-month" reform. IZA discussion paper nr. 1617.

Feldman, R., A. Sussman & E. Zigler (2004). Parental leave and work adaption at the transition to parenthood: individual, marital and sociale correlates. Applied Developmental Psychology. Vol 25, p. 459-479.

Gregg, P. E. Washbrook, C. Propper & S. Burgess (2005). The effects of mother's return to work decision on child development in the UK. The Economic Journal, Vol. 115, p. F48-F80.

Jaumotte, F. (2004). Labour force participation of women: Empirical evidence on the role of policy and other determinants in OECD countries. OECD Economic Studies, No. 37, 2004/2.

Jongen, E., B. Kuipers, E. Westerhout (2002). Verlof en arbeidsmarkt. Den Haag: CPB document 25.

Gíslason, I. V. (2007). Parental leave in Iceland: Bringing the fathers in. Reykjavik: Ministry of Social Affairs/Centre of Gender Equality.

Gupta, N.D. & M. Simonsen (2007). Non-cognitive child outcomes and universal high quality care. IZA discussion paper nr. 3188.

Han W-J., C. Ruhm & J. Waldfogel (2007). Parental leave policies and parents employment and leave-taking. NBER Working Paper 13697.

Hofferth, S.L. & S.C. Curtin (2006). Parental leave statutes and maternal return to work after childbirth in the United States. *Work and Occupations*, Vol. 33, Iss. 1, p. 73-105.

Klerman, J.A., A. Leibowitz (1999). Job Continuity among New Mothers, *Demography*, vol. 36, iss. 6, p 145-155.

Kok, L.M., C.M.E. Groot, J.D.W.E. Mulder, K. Sadiraj (2006). De markt voor kinderopvang in 2004. Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek.

Kok, L.M., J.P. Hop, H. Pott-Buter (2007). Kosten en baten van participatiebeleid. Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek/UvA.

Lappegard, T. (2008). Changing the gender balance in caring: fatherhood and the division of parental leave in Norway. *Population Research and Policy Review*, Vol 27, Iss. 2.

Leach, P. J. Barnes, L-E. Malmberg, K. Sylva, A. Stein and the FCCC team (2008). The quality of different types of child care at 10 and 18 months: a comparison between types and factors related to quality. *Early Child development and care* vol 178, nr. 2, p. 177-209.

Pykkanen, E. & N. Smith (2004). The impact of family-friendly policies in Denmark and Sweden on mother's career interruptions due to childbirth. IZA discussion paper nr. 1050.

Romijn, G., J. Goes, P. Dekker, M. Gielen & F. van Es (2008). MIMOSI: Microsimulatiemodel voor belastingen, sociale zekerheid, loonkosten en koopkracht. Den Haag: CPB Document 161.

Ruhm, C. (2000). Parental leave and child health. *Journal of Health Economics*. Vol 19, Iss 6, p. 931-960.

Schönberg, U. & J. Ludsteck (2007). Maternity leave legislation, female labor supply, and the family wage gap. IZA discussion paper nr. 2699.

Sleebos, J. (2004). Low fertility rates in OECD countries: facts and policy responses. *OECD Labour Market and Social Policy Occasional Papers*, No. 15.

Spiess, C.K. & K. Wrohlich (2006). The parental leave and benefit reform in Germany: costs and labour market outcomes of moving towards the Scandinavian model. IZA discussion paper nr. 2372.

Stahelin, K. P. Coda Berteau, E. Zemp Stutz (2007). International Journal of Public Health, Vol 52, p. 202-209.

Tanak, S. (2005). Parental leave and child health across OECD countries. The Economic Journal, Vol. 115, p. F7-F28.

Würtz, A. (2007). The long-term effects on children of increasing the length of parents birth-related leave. <http://.ssrn.com>.



# seo economisch onderzoek

Roetersstraat 29 . 1018 WB Amsterdam . T (+31) 20 525 16 30 . F (+31) 20 525 16 86 . [www.seo.nl](http://www.seo.nl)