Aanvullend geboorteverlof minst gebruikt door lage én hoge inkomens

Sinds 2020 is het betaald verlof voor ouders waarvan de partner is bevallen aanzienlijk uitgebreid. Omdat uitkeringen slechts 70 procent van het dagloon bedragen zijn er zorgen over de toegankelijkheid van verlofregelingen. Wie maakt er gebruikt van het aanvullend geboorteverlof, en wie niet?

IN HET KORT

- Sinds de invoering maakt gemiddeld 59 procent van de vaders gebruik van het aanvullend geboorteverlof.
- Vaders met lage en hoge inkomens gebruiken minder geboorteverlof.
- Het werkelijke gebruik van verlof lijkt lager uit te vallen dan wat vaders in enquêtes zeggen te (zullen) doen.

ZICHEN DENG
Universitair docent aan de Universiteit van Amsterdam

COEN VAN DE KRAATS
Vakredacteur bij ESB en gastonderzoeker aan de Erasmus Universiteit Rotterdam

Hoewel de maatschappelijke positie van vrouwen de afgelopen decennia aanzienlijk is verbeterd, blijft de economische ongelijkheid tussen mannen en vrouwen groot. In Nederland verdienen vrouwen jaarlijks 32 procent en per uur 10,5 procent minder (CBS, 2025). Een groot deel van deze kloof wordt toegeschreven aan de babyboete – het feit dat vrouwen na het krijgen van een kind minder gaan verdienen (Kleven et al., 2021; Artmann et al., 2022). In Nederland daalt het inkomen van vrouwen na de geboorte van hun eerste kind gemiddeld met 35 procent (CBS, 2024). Voor vaders is er gemiddeld genomen geen babyboete. Vrouwen nemen nog altijd het grootste deel van de huishoudelijke taken en de zorg voor kinderen op zich (CBS, 2024). Hoewel de helft van de ouders met een kind de zorg gelijk wil verdelen, slaagt slechts negen procent daarin (CBS, 2024).

Vanwege de babyboete en het lage percentage vrouwen dat financieel onafhankelijk is, is de aandacht van beleidsmakers voor de rol van vaders sterk gegroeid. Zo schrijft de Europese Work-Life Balance-richtlijn (Europees Parlement, 2019) voor dat vaders minimaal twee weken betaald verlof rond de geboorte krijgen en dat elke ouder recht heeft op vier maanden betaald ouderschapsverlof, waarvan twee maanden niet tussen ouders kunnen worden overgedragen. Door vaders in staat te stellen meer voor hun kinderen te zorgen, beogen verlofregelingen de economische zelfstandigheid en arbeidsparticipatie van vrouwen te vergroten, de verdeling van zorgtaken gelijkwaardiger te maken en de vader-kindband te versterken (Tweede Kamer, 2025a). Tegelijkertijd is er nog weinig empirisch bewijs over de rol van vaders en de effecten van verlofopname (Almond et al., 2018; Bartel et al., 2018; Canaan et al., 2022).

Ook in Nederland is het wettelijk betaald verlof voor ouders waarvan de partner is bevallen – en daarmee voor vaders – in korte tijd flink uitgebreid met drie hervormingen (kader 1): van slechts twee dagen vóór 2019 naar maximaal 15 werkweken in 2022. Hiervan is één week volledig vergoed door de werkgever. De overige weken worden tot zeventig procent van het dagloon vergoed door UWV, tot maximaal zeventig procent van het maximumdagloon.

Vanwege het mogelijk gedeeltelijk verlies van inkomen (kader 2) bestaan er zorgen over de toegankelijkheid van verlofregelingen, met name voor lage inkomens (Raad van State, 2018; Tweede Kamer, 2018; 2025b). Het zou kunnen dat werknemers met een laag inkomen niet de mogelijkheid hebben om gebruik te maken van publieke regelingen die hen in in staat zouden moeten stellen voor hun pasgeboren baby te zorgen. Dat kan de effectiviteit beperken van beleid dat beoogt genderverschillen in arbeid en zorgtaken te verkleinen omdat zulke verschillen juist groot zijn in gezinnen met een lage sociaal-economische status (CBS, 2024). Ook de taakverdeling in het huishouden is het scheefst bij laagopgeleide mannen en vrouwen (Roeters, 2017). De SER (2023) opperde daarom dat het invoeren van een ondergrens in de uitkering, waarbij de uitkering voor de laagste inkomens meer dan zeventig procent van het inkomen bedraagt, de toegankelijkheid van verlofregelingen voor gezinnen met lage inkomens kan verbeteren.

Het debat over de toegankelijkheid van verlofregelingen vergt een beeld van wie er precies wel niet en gebruikmaken van betaald verlof. In dit artikel koppelen we daartoe administratieve gegevens over verlofuitkeringen van UWV met CBS-gegevens. We richten ons uitsluiten op het aanvullend geboorteverlof (AGV), de regeling die ouders waarvan de partner is bevallen sinds juli 2020 recht geeft op vijf werkweken betaald verlof in de eerste zes maanden na de geboorte van het kind (kader 1).

Data en methode

We gebruiken microdata van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) over alle geboortes in Nederland tussen 1 juli 2020 en 30 juni 2023, waarvoor in de CBS-

gegevens zowel een juridische moeder als een juridische vader bekend is (volgens de definities van CBS-microdata heeft een kind maximaal één juridische moeder en één juridische vader, ongeacht het geregistreerde geslacht van de ouders). In de analyse beschouwen we de juridische vader als de ouder met recht op AGV. In vrijwel alle gevallen (99,4 procent) heeft deze ouder volgens de Basisregistratie Personen het mannelijke geslacht. De resultaten kunnen daarom grotendeels worden geïnterpreteerd als het gebruik van AGV door vaders, wat we in het vervolg van dit artikel ook doen. De juridische vader is meestal, maar niet noodzakelijkerwijs, de ouder die volgens de Wet arbeid en zorg recht heeft op het AGV (dat is namelijk degene die gehuwd is met de persoon die is bevallen, er een geregistreerd partnerschap mee heeft, ermee samenwoont of het kind erkend heeft; Wazo, Artikel 4:2, lid 1).

We koppelen kinderen aan hun juridische vader en selecteren alleen juridische vaders die ten tijde van de geboorte een arbeidscontract hadden om de subset van vaders met recht op AGV te benaderen. Bij geboortes van meerlingen beschouwen we slechts één van de kinderen. Dit levert een sample van 361.031 unieke geboortes met 331.998 unieke juridische vaders.

Vervolgens koppelen we de CBS-microdata aan administratieve gegevens van UWV over alle uitbetalingen van AGV-uitkeringen in de periode juli 2020 – december 2023. Omdat vaders tot zes maanden na de geboorte verlof kunnen opnemen, beperken we het sample tot geboorten tot 30 juni 2023.

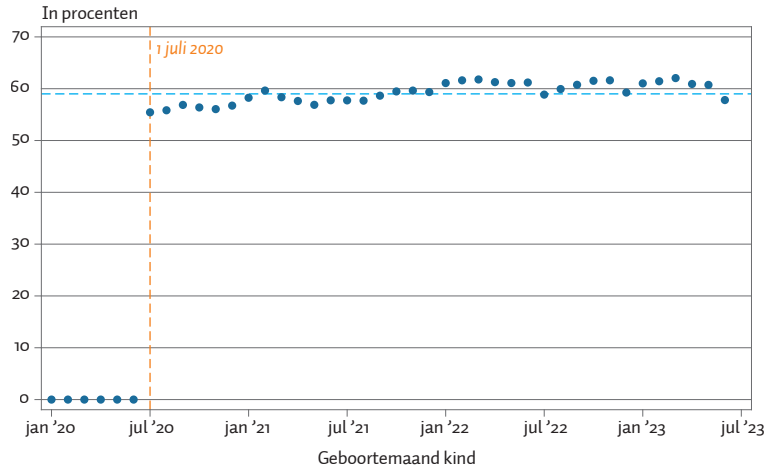
We onderzoeken inkomensongelijkheid in het gebruik van AGV door met CBS-gegevens het bruto-inkomen uit loon van de juridische vader te berekenen in de twaalf kalendermaanden vóór de maand van geboorte. We corrigeren het maandelijks inkomen voor inflatie aan de hand van de prijsindex van consumentenprijzen (CBS, 2026) en rapporteren bedragen in prijzen van 2020.

Resultaten

Van de vaders maakt 59 procent gebruik van het AGV. Van alle vaders die gebruikmaken van het AGV kiest het merendeel (tachtig procent) voor de volledige verlofrechten van vijf werkweken. Inmiddels lijkt het percentage iets hoger te

Gebruik van aanvullend geboorteverlof onder vaders

FIGUUR 1



ESB

Verlofregelingen voor ouders die een kind hebben gekregen

KADER 1

Op dit moment bestaan er drie regelingen voor betaald verlof voor ouders waarvan de partner is bevallen. Ten eerste hebben deze ouders recht op één werkweek *geboorteverlof*, op te nemen binnen vier weken na de geboorte (voor 2019 was dit slechts twee dagen). Deze werkweek wordt volledig doorbetaald door de werkgever. Ten tweede bestaat er vijf werkweken *aanvullend geboorteverlof* voor ouders die op of na 1 juli 2020 een kind hebben gekregen, op te nemen binnen zes maanden na de geboorte. Ten derde hebben alle ouders recht op 26 werkweken ouderschapsverlof, waarvan 9 weken *betaald ouderschapsverlof* sinds 2 augustus 2022, mits deze weken binnen het eerste levensjaar van het kind worden opgenomen.

Verlof kan aansluitend opgenomen worden, maar ook flexibel, door bijvoorbeeld een periode een dag per week minder te werken.

Voor de ouder die bevalt en gezinnen met adoptie- en pleegzorgkinderen bestaan er aparte verlofregelingen, die hier buiten beschouwing blijven.

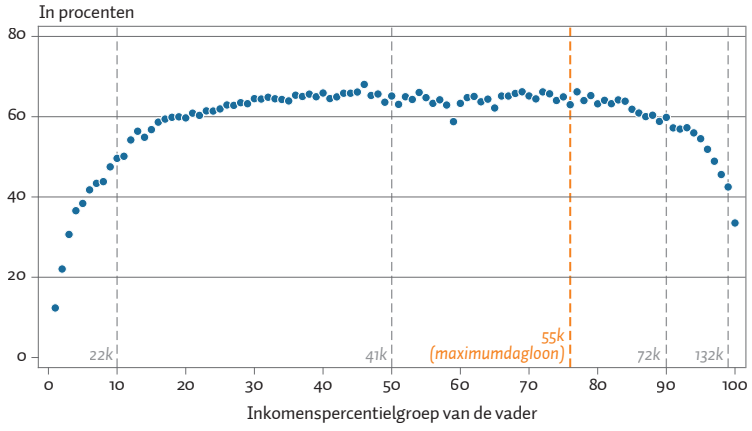
Aanvulling op verlofregling

KADER 2

Werkgevers kunnen de UWV-uitkering vrijwillig aanvullen tot het reguliere loon. Maar een compleet beeld van hoeveel werkgevers de uitkering aanvullen en de mate waarin ze dat doen ontbreekt. Volgens een enquête van het Centraal Bureau voor de Statistiek gebeurt dit bij ongeveer een kwart van de vaders (Alejandro Perez en Souren, 2024) en in 29 cao's is vastgelegd dat de werkgever de uitkering aanvult (MinSZW, 2023).

Gebruik aanvullende geboorteverlof naar inkomen

FIGUUR 2

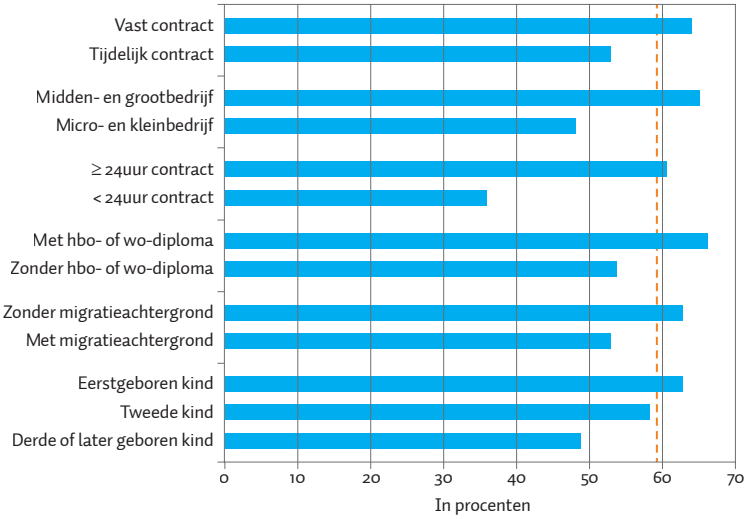


Noot: Bruto jaarinkomen op geselecteerde percentielen in 2020 prijzen

ESB

Gebruik van aanvullend geboorteverlof naar demografie vaders

FIGUUR 3



ESB

liggen, want in de eerste maanden van de regeling werd de regeling nog iets minder gebruikt (figuur 1): onder vaders van kinderen geboren in juli 2020, direct na invoering van het AGV, lag het gebruik op 56 procent. Dit aandeel stijgt licht voor geboortes in de maanden daarna tot gemiddeld 61 procent voor geboortes vanaf januari 2022.

De beperkte groei in de periode na juli 2020 suggereert dat de bekendheid met de regeling onder werknemers al relatief snel op peil was en dat informatiebeperkingen mogelijk geen grote rol speelden bij het gebruik van het AGV. Tegelijkertijd kan op basis van deze gegevens niet worden uitgesloten dat andere factoren een rol speelden. De invoering van het AGV viel samen met de coronapandemie, op een moment dat maatregelen na de eerste lockdown enigszins werden versoepeld (Rijksoverheid, 2025). Het is daarom ook mogelijk dat veranderingen in de werksituatie, zoals het toegenomen thuiswerken, de noodzaak om verlof op te nemen hebben verminderd.

Het gemiddelde AGV-gebruik van 59 procent is aanzienlijk lager dan wat eerder is gerapporteerd. Rossing en Visee (2022) vinden een gebruik van 74 procent op basis van een enquêteonderzoek naar de introductie van het AGV voor vaders van kinderen geboren in de tweede helft van 2020. Het CBS (2024) rapporteert een gebruik van 86 procent in 2023 op basis van de Enquête Beroepsbevolking.

Mogelijke verklaringen voor het verschil zijn selectieve enquêterespons (Dutz et al., 2026) – waarbij respondenten die voor het AGV kiezen een grotere kans hebben om de vragenlijst in te vullen –, sociaal wenselijk antwoordgedrag in enquêtes, of verwarring onder respondenten tussen het aanvullend geboorteverlof en andere verlofregelingen. Een recentere inschatting van UWV ligt meer in lijn met onze bevindingen (Verdenius en De Vries, 2025).

Verschillen naar inkomen

Er zijn grote verschillen in AGV-opname naar inkomen (figuur 2). Met name onder de laagste inkomens loopt het gebruik snel op als het inkomen stijgt. Slechts 37 procent van de vaders in het onderste inkomensdeciel (gemiddeld bruto-inkomen 14.233 euro) doet een beroep op het AGV. Dit stijgt naar 60 procent voor vaders op ongeveer het twintigste inkomenspercentiel (29.239 euro). Opvallend is dat onder middeninkomens, tussen het 21e en 80e percentiel (grofweg tussen de 29.711 en 58.735 euro), het gebruik van AGV vrij stabiel is, met een gemiddelde van 64 procent.

Onder hogere inkomens neemt het AGV weer af, eerst geleidelijk en vervolgens snel vanaf ongeveer het negentigste percentiel (72.061 euro). Onder de hoogste 5 procent van inkomens (gemiddeld 138.714 euro) gebruikt slechts 44 procent het AGV. De afname onder topinkomens suggereert dat de opportuniteitskosten toenemen voor mensen die aanzienlijk meer verdienen dan het maximumdagloon. Dit kan bijvoorbeeld komen doordat de werkgever het AGV niet aanvult, waardoor de uitkering (aanzienlijk) lager dan 70 procent van het dagloon uit kan vallen, of omdat de afwezigheid van werk een groot effect heeft op carrièreontwikkeling (Johson et al., 2024), of doordat deze werknemers vaker de perceptie hebben dat niemand hun verantwoordelijkheden kan overnemen..

Overige verschillen

Hoewel de AGV-opname het meest samen hangt met inkomensverschillen, spelen ook andere kenmerken een rol (figuur 3). Vaders met een klein contract van minder dan 24 uur per week doen aanzienlijk minder een beroep op het AGV. Dit kan erop duiden dat zij zorg eenvoudiger kunnen combineren met werk, maar ook dat werknemers met kleine contracten een zwakkere positie op de arbeidsmarkt hebben en daardoor minder geneigd zijn om verlof op te nemen. Qua bedrijfsgrootte en type contract bestaan er eveneens duidelijke verschillen.

Ook opleidingsniveau en migratieachtergrond laten duidelijke patronen zien. Vaders zonder hbo- of wo-diploma gebruiken het AGV beduidend minder vaak, terwijl vaders met een hbo- of wo-diploma juist ruim boven het landelijk gemiddelde zitten. Verder gebruiken vaders zonder migratieachtergrond tien procentpunt vaker het AGV dan vaders met migratieachtergrond. Ten slotte valt op dat vaders van een derde kind aanzienlijk minder een beroep

op het AGV doen. Deze groep heeft hun eerdere kinderen vaak gekregen voordat de regeling werd ingevoerd, waardoor zij mogelijk andere normen en verwachtingen hebben ontwikkeld rond het opnemen van verlof of hun werk- en zorgtaken al anders hebben ingericht.

Precieze rol kenmerken vergt nader onderzoek

Welke kenmerken de verschillen in verlofopname verklaren, kan op basis van deze beschrijvende statistieken niet worden bepaald. Zo kan het beperkte verlofgebruik in het laagste inkomenskwintiel zowel liggen aan hun inkomens als aan hun kwetsbare arbeidsmarktpositie. Ze hebben veel vaker een tijdelijk contract (48 vs. 13 procent onder vaders in de andere kwintielen), hebben minder vaak een contract van meer dan 24 uur per week (78 vs. 99 procent) en zijn oververtegenwoordigd in kleine bedrijven (46 vs. 31 procent) waar vervanging vaak lastiger te organiseren is. Deze kwetsbare positie op de arbeidsmarkt kan het opnemen van verlof, naast het inkomensverlies, verder bemoeilijken. Werkgevers kunnen in de praktijk immers eenvoudiger besluiten de arbeidsrelatie te beëindigen, bijvoorbeeld door een tijdelijk contract niet te verlengen – zoals veelvuldig gebeurt bij zwangere vrouwen (College voor de Rechten van de Mens, 2020), ondanks de formele bescherming die werknemers hebben bij het opnemen van verlof. Tot slot zijn werknemers in het laagste inkomenskwintiel minder vaak hoogopgeleid (18 vs. 50 procent) en hebben ze vaker een migratieachtergrond (52 vs. 33 procent). Welke rol welk kenmerk precies speelt, vergt nader onderzoek.

Conclusie

Het gebruik van het AGV is bijzonder laag onder de laagste inkomens en neemt sterk toe naarmate het inkomen stijgt, om vervolgens weer te dalen onder de topinkomens. Dit patroon ondersteunt het vermoeden dat inkomensverlies een belangrijke belemmering vormt bij de verlofregeling. Ook de hoogste inkomens kiezen opvallend weinig voor betaald verlof. Hoewel het te verwachten valt dat ouders met hoge inkomens zich relatief makkelijker een tijdelijk inkomensverlies kunnen permitteren dan de laagste inkomens, is het mogelijk dat de maximale uitkering van zeventig procent van het maximumdagloon de financiële prikkel om *geen* verlof op te nemen versterkt onder topinkomens. Of dit daadwerkelijk zo is, hangt echter af van de mate waarin werkgevers de uitkering eventueel aanvullen, waarover nog geen gegevens beschikbaar zijn.

Toch wijst de relatie tussen inkomen en opname van het aanvullend verlof niet per se op een causale relatie. Ook andere factoren kunnen het lage gebruik onder lage inkomens verklaren, zoals voorkeuren en sociale normen, bedrijfscultuur en de complexiteit van het verlofstelsel. Onderzoek laat bovendien zien dat vaders die wél voor verlof kiezen dat soms doen voor eigen vrije tijd in plaats van zorgtaken op zich te nemen. Zo blijken vaders in Noorwegen een deel van hun verlof op te nemen terwijl hun kind naar de kinderopvang gaat (Andresen en Nix, 2025) en nam het opgenomen geboorteverlof ook toe tijdens het WK voetbal 2022 in Spanje (González et al., 2024).

Wanneer toegang tot betaald verlof afhankelijk is van inkomen en sociaal-economische status, kan beleid dat genderongelijkheid wil verkleinen paradoxaal genoeg de verschillen tussen inkomensgroepen vergroten. De genderkloof neemt dan mogelijk af onder middeninkomens, maar lage inkomens blijven juist achter ten opzichte van anderen in hun mogelijkheden om tijd met hun kinderen en gezin door te brengen. Dit vraagt om beter begrip van hoe verlofregelingen zowel effectief als rechtvaardig kunnen worden vormgegeven. Verder onderzoek naar de causale effecten van de recente beleidswijzigingen moet uitwijzen of de Nederlandse verlofregelingen voor vaders voldoende bijdragen aan de gestelde beleidsdoelen.

Literatuur

Alejandro Perez, S. en M. Souren (2024) *Monitor Arbeid, zorg en kinderopvang 2023*. CBS Rapportage, 15 april.

Almond, D., J. Currie en V. Duque (2018) Childhood circumstances and adult outcomes: Act II. *Journal of Economic Literature*, 56(4), 1360–1446.

Andresen, M.E. en E. Nix. (2025) You cannot force me into caregiving: Paternity leave and the child penalty. *The Economic Journal*, 136(674), 780–797.

Artmann, E., H. Oosterbeek en B. van der Klaauw (2022) Household specialization and the child penalty in the Netherlands. *Labour Economics*, 78, 102221.

Bartel, A.P., M. Rossin-Slater, C.J. Ruhm et al. (2018) Paid family leave, fathers' leave-taking, and leave-sharing in dual-earner households. *Journal of Policy Analysis and Management*, 37(1), 10–37.

Canaan, S., A.S. Lassen, P. Rosenbaum en H. Steingrimsdottir (2022) *Maternity leave and paternity leave: Evidence on the economic impact of legislative changes in high income countries*. IZA Discussion Paper, 15129.

CBS (2024) *Emancipatiemonitor 2024*. CBS, 14 november.

CBS (2025) *Loonverschil tussen mannen en vrouwen steeds kleiner*. CBS Statistiek, 29 april.

CBS (2026) *Consumentenprijzen; prijsindex 2015=100, 1996–2025*. CBS Cijfers, 10 maart.

College voor de Rechten van de Mens (2020) *Zwanger en werk: dat baart zorgen*. Publicatie, november. Te vinden op publicaties.mensenrechten.nl.

Dutz, D., I. Huitfeldt, S. Lacouture et al. (2026) Selection in surveys: Using randomized incentives to detect and account for nonresponse bias. *The Review of Economics Studies*, rdag003.

Europees Parlement (2019) *Directive (EU) 2019/1158 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/EU*. Te vinden op eur-lex.europa.eu.

González, L., L. Guriola en L. Hospido (2024) *Fathers' time-use while on paternity leave: Childcare or leisure?* BSE Working Paper, 1463.

Johnsen, J.V., H. Ku en K.G. Salvanes (2024) Competition and career advancement. *Review of Economic Studies*, 91(5), 2954–2980.

Kleven, H., C. Landais en J.E. Søgaard (2021) Does biology drive child penalties? Evidence from biological and adoptive families. *The American Economic Review: Insights*, 3(2), 183–198.

MinSZW (2023) *Arbeid en Zorg 2023: een onderzoek naar cao-bepalingen omtrent het combineren van werken en zorgen*. MinSZW, Rapport, 6juli. Te vinden op www.kennisplatformwerkeninkomen.nl.

Raad van State (2018) *Voorstel van wet tot wijziging van de Wet arbeid en zorg … (Wet invoering extra geboorteverlof)*. Raad van State, Advies, W12.18.0101/III.

Rijksoverheid (2025) *Ontwikkelingen coronavirus in 2020*. Rijksoverheid Informatie.

Roeters, A (2017) *Zorg voor het huishouden en anderen. De Week in kaart*. Sociaal en Cultureel Planbureau.

Rossing H. en H. Visee (2022) *Evaluatie WIEG*. Regioplan beleidsonderzoek, Eindrapport, 19187. Te vinden op www.eerstekamer.nl.

SER (2023) *Balans in maatschappelijk verlof*. SER Advies 23/08.

Tweede Kamer (2018) *Motie van het lid Gijs van Dijk c.s. over het voorkomen dat partners onder het sociaal minimum belanden*. Motie, 34967, nr. 15.

Tweede Kamer (2025a) *Kamerbrief over voortgang vereenvoudiging verlofstelsel*, 2025-0000195104.

Tweede Kamer (2025b) Motie van de leden Patijn en Saris over onderzoek- en hoe een minimumbedrag opgenomen kan worden in het ouderschaps- en geboorteverlof, 29544, nr. 1295.

Verdenius, M. en M. de Vries (2025) *Volumeontwikkelingen voorjaar 2025: UWV Kennisverslag 2025-3*. UWV.