

Aan de voorzitter en leden van de Vaste Commissie
voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid van de
Tweede Kamer der Staten-Generaal
Postbus 20018
2500 EA DEN HAAG

Briefnummer
21/10.019/LK/Dew
Onderwerp
Wet betaald ouderschapsverlof

Den Haag
14 januari 2021
Telefoonnummer
070-3490222
E-mail
kuijs@vnoncw-mkb.nl

Geachte dames en heren,

Graag willen VNO-NCW en MKB-Nederland u enkele punten onder de aandacht brengen met betrekking tot de wijzigingsvoorstellen Wet arbeid en zorg, de Wet flexibel werken en andere wetten in verband met de implementatie van Richtlijn (EU) 2019/1158 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers.

Allereerst ondersteunen VNO-NCW en MKB-Nederland de participatiedoelstelling van het wetsvoorstel van harte. We onderschrijven dat een per saldo hogere arbeidsdeelname van vrouwen mede bereikt kan worden via betaald ouderschapsverlof in het eerste jaar, ondanks de organisatorische en praktische consequenties die uitbreiding van verlof heeft voor ondernemers. Dit in lijn met het SER-advies *Optimalisering van verlof na geboorte kind* (2018).

Wij staan echter kritisch tegenover de volgende aspecten van het wetsvoorstel:

- Het zorgt voor een stapeling van verlofwetgeving, waardoor een eenduidige en toegankelijke verlofregeling voor ouders verder uit zicht komt. De huidige regelingen zijn verschillend qua voorwaarden en financiering wat het stelsel in de praktijk buitengewoon complex maakt. Deze complexiteit en versnipperdheid van verlof na de geboorte staan de effectiviteit en toegankelijkheid in de weg.
- De implementatie van de Europese richtlijn leidt tot een flinke lastenverzwaring voor werkgevers. Terwijl het hier gaat om een maatschappelijk belang met maatschappelijke baten. We verwijzen hier ook naar het voorstel uit het SER-advies

Optimalisering van verlof na geboorte kind om de financiering van verlof uit de algemene middelen te laten plaatsvinden.¹

In lijn met eerdere SER-adviezen en inbreng vanuit de Stichting van de Arbeid bepleiten wij een optimalisering van de verschillende typen verlof in een nieuwe geïntegreerde regeling, vanuit algemene middelen. Met als resultaat een meer eigentijdse en eenvoudiger regeling die voor een breder maatschappelijk draagvlak zorgt en het gemeenschappelijke belang van arbeidsparticipatie beter dient.

Dat lichten we hieronder nader toe.

Arbeidsdeelname vrouwen

Het verhogen van de arbeidsdeelname van vrouwen in uren vergt een integrale aanpak. Er is een pakket aan maatregelen nodig om de zogenaamde deeltijd-klem aan te pakken, waaronder betaald ouderschapsverlof, goede toegankelijke en betaalbare kinderopvang en/of moderne schooltijden, zoals ook in verschillende SER adviezen beschreven.²

Dit wetsvoorstel past daarin en kan ertoe bijdragen dat de keuze van veel vrouwen om in deeltijd te gaan werken, en in deeltijd te blijven werken na bevallings- en zwangerschapsverlof, verandert.

Daarom steunen wij het introduceren van betaald ouderschapsverlof in het eerste jaar, met een nadruk op de eerste 26 weken, dat beoogt een meer evenwichtige verdeling in zorgtaken en kan leiden tot per saldo hogere arbeidsdeelname van met name vrouwen.

SER-advies Optimalisering van verlof na geboorte kind

In dit advies is unaniem aanbevolen om een aantal regelingen te integreren en daarmee het stelsel te vereenvoudigen. Belangrijk is daarbij om verlofmogelijkheden voor ouders te verbeteren, en een financieringswijze in te voeren die recht doet aan een verdeling van de verantwoordelijkheden en lasten. Hierdoor zou een meer eigentijdse, geëmancipeerde en eenvoudiger regeling tot stand kunnen komen. Een andere doelstelling betreft de ontwikkeling van het jonge kind: verlof kan een bijdrage leveren aan de ontwikkeling van kinderen door in het eerste levensjaar continuïteit en stabiliteit in de zorg te bieden. In het SER-advies *Gelijk goed van start* is erop gewezen hoe belangrijk de eerste levensjaren zijn voor de ontwikkeling van het kind.

Daarbij moet voorkomen worden dat een verlofregeling een eenzijdige lastenverzwaring is voor werkgevers, en daarmee leidt tot een afbreuk van draagvlak van de beoogde regeling. Er moet gekozen worden voor een financieringsvorm die recht doet aan het maatschappelijke belang en de maatschappelijke baten.

¹ De Stichting van de Arbeid heeft in reactie op de internetconsultatie bij dit wetsvoorstel nog eens benadrukt. <https://www.stvda.nl/-/media/stvda/downloads/publicaties/2020/inbreng-stvda-betaald-ouderschapsverlof.pdf?la=nl&hash=9CA1A246752034FDAB21E7A6CBFECB73>

² De SER-adviezen Een werkende combinatie, Diversiteit in de top, Tijden van de samenleving en Gelijk goed van start, Optimalisering verlof na geboorte kind en de verkenning De vele kanten van banen combineren.

Vereenvoudiging

De huidige regelingen zijn, wat het stelsel in de praktijk buitengewoon complex maakt. Het huidige stelsel van verlof na de geboorte is een versnipperd landschap met verschillen qua voorwaarden en financiering. Daarmee is het de praktijk en uitvoering complex voor werkgever en werknemer. De verscheidenheid aan verlofregelingen en de afwijkende voorwaarden en aanvraagprocedures per verlofregeling zijn niet bevorderlijk voor de toegankelijkheid en daarmee benutting van deze mogelijkheden. Wij zijn er van overtuigd dat een versimpeling van deze regelingen uiteindelijk een gunstiger effect heeft op de arbeidsmarktparticipatie.

Financiering

In de tweede plaats bepleiten we een nadrukkelijke overheidsverantwoordelijkheid in de financiering van de regelingen. Er zijn onlangs aanzienlijke stappen genomen wat betreft de bijdrage van werkgevers. Het kabinet heeft immers recent het volledig betaald (door de werkgever) partnerverlof verlengd van twee naar vijf dagen. Daarnaast bestaat er voor partners sinds 1 juli 2020 de mogelijkheid om vijf weken aanvullend verlof op te nemen met doorbetaling van 70 procent van het salaris. Dit wordt gefinancierd uit een werkgeverspremie (de Aof-premie). De implementatie van de Europese richtlijn leidt tot een verdere lastenverzwaring voor werkgevers: de kosten worden voor twee derde betaald door werkgevers (uit de Aof-premie).

Het belang van betaald ouderschapsverlof wordt door ons onderkend en geaccepteerd, maar de financiering moet ook breed gedragen en gedeeld worden. Lasten horen niet vooral bij de werkgever terecht te komen. Het gaat hierbij om een maatschappelijk belang met maatschappelijke baten. Een verantwoordelijkheid valt vanuit het algemeen belang met het oog op maatschappelijke en budgettaire inverdieneffecten (e.g. hogere arbeidsparticipatie van vrouwen) en substitutie-effecten (e.g. besparingen op volledige dagopvang in het eerste jaar) te rechtvaardigen.

Tot slot

Wij pleiten daarom voor het integreren van een aantal verlofregelingen conform SER advies in één verlofregeling, vanuit algemene middelen. Dit zorgt voor een groter maatschappelijk draagvlak, vooral ook onder werkgevers. Zij betalen nu de rekening voor een maatregel die een maatschappelijk belang dient. We zouden hiermee een meer eigentijdse, geëmancipeerde en eenvoudigere regeling tot stand kunnen brengen met een betere benutting van de regeling.

Hoogachtend,

Mw. G. Dolsma,
Plv. Directeur Beleid VNO-NCW/MKB-Nederland