

Reactie VNO-NCW/MKB-Nederland bij internetconsultatie wetsvoorstel WIEG (Wet Invoering Extra Geboorteverlof)

VNO-NCW/MKB-Nederland: ‘Kabinet neemt verkeerde afslag met wetsvoorstel over partnerverlof’

- Het wetsvoorstel beoogt een nieuwe (het geboorteverlof in plaats van kraamverlof) en extra verlofvorm (het aanvullend geboorteverlof) te introduceren. Het geboorteverlof van vijf dagen komt via loondoorbetaling direct voor rekening van de werkgever en het aanvullende geboorteverlof van maximaal vijf weken, tegen 70% van het loon, komt indirect voor rekening van de werkgevers via verhoging van de Aof-premie. In het regeerakkoord wordt gesteld dat het verlof met name de binding van de partner en het kind moet bevorderen.
- VNO-NCW/MKB-Nederland hebben grote bezwaren tegen het feit dat het wetsvoorstel verlof verruimd, een extra verlofvorm introduceert en de rekening daarvoor exclusief bij werkgevers wordt gelegd. Tevens kan de -blijkbaar primaire- doelstelling van tijd voor binding tussen partner en kind ook anders inhoud en vorm krijgen dan via extra betaald verlof voor rekening van de werkgever.
- Wat VNO-NCW/MKB-Nederland betreft, staat de participatiedoelstelling voorop: het faciliteren van de combinatie arbeid en zorg, via deels betaald verlof voor de partner gedurende een periode, kan en moet er onder meer toe leiden dat een meer evenwichtige verdeling in de zorgtaken tot een per saldo hogere participatie op de arbeidsmarkt leidt. Dit kan ertoe bijdragen dat de standaard keuze nu door veel vrouwen om in deeltijd te gaan werken, vaak ook in kleine deeltijdbanen, en in deeltijd te blijven werken, ook na bevallings- en zwangerschapsverlof, wellicht kan veranderen, alhoewel we de hardnekkigheid van het cultureel ingebedde anderhalfverdienersmodel en ‘Nederland deeltijdland’ niet moeten onderschatten. Het verlof heeft vanuit die invalshoek dus nadrukkelijk een participatiedoelstelling. Participatie zal overigens worden bevorderd in een breder kader van -flexibele- arbeidstijden, beschikbaarheid -betaalbare- kinderopvang en mogelijkheden via een zich ontwikkelende markt voor persoonlijke dienstverlening (het kunnen uitbesteden van diensten).
- Vanuit dit bredere maatschappelijke en economische belang ligt het dus voor de hand aanpassingen in verlof als ‘investeringsagenda’ aan te merken en tot financiering vanuit de algemene middelen te komen. Om diversiteit in typen verlof, mede vanwege de uitvoerbaarheid, te vermijden, is het logisch dat de regelingen die van toepassing zijn in dat eerste jaar op te laten gaan in een geïntegreerde ouderschapsverlofregeling om tot stroomlijning en vereenvoudiging van de regelingen te komen.
- De redenering in de MvT bij het wetsvoorstel dat de extra loondoorbetaling en de verhoging van de Aof-premie macro gezien door het kabinet verdisconteerd zijn via (fiscale) lastenverlichtingen doet geen recht aan het feit dat individuele werkgevers met extra loondoorbetaling geconfronteerd kunnen worden (die met een verwachte stijging van 54 miljoen op 90 miljoen euro uitkomt voor vijf dagen loondoorbetaling), wat met name in het mkb zwaar kan wegen. Naast de directe extra kosten zet dit het draagvlak voor verruiming van (betaald) verlof onder druk bij werkgevers, daar waar zij het

maatschappelijk belang en de economische noodzaak wellicht wel onderkennen.

- Overigens blijkt uit de MvT bij het wetsvoorstel dat voor het kraamverlof destijds vanuit praktische redenen voor een loondoorbetaling door de werkgever is gekozen, namelijk vanwege de hoge uitvoeringskosten. Nu het kraamverlof verruimd wordt naar vijf dagen en een uitkering door het UWV voor de vijf weken vervolgverlof aan de orde zijn, kan de uitvoering en de bijbehorende uitvoeringskosten niet meer het steekhoudende argument zijn om voor loondoorbetaling te kiezen.
- VNO-NCW/MKB-Nederland vinden dat met het criterium ‘zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang’ om tot wijziging van de door werknemer gewenste wijze van invulling van het verlof te komen de lat voor werkgevers te hoog wordt gelegd. Dit al bestaande criterium voor opname van verlof biedt nu in zeer beperkte mate de mogelijkheid voor de werkgever om tot aanpassing van een verzoek van de werknemer te komen. Uitgangspunt zou moeten zijn dat op basis van wederzijdse flexibiliteit, met als uitgangspunt goed werkgever- en goed werknemerschap, tot afstemming kan worden gekomen van de invulling van het verlof.
- VNO-NCW/MKB-Nederland wijzen op het unanieme briefadvies van de SER d.d. 16 februari jl. over nadere bevindingen optimalisering verlof na geboorte en geven het kabinet in overweging via de daar geschetste ‘alternatieve benadering’ alsnog de juiste afslag te nemen en recht te doen aan het maatschappelijk en economisch belang van de uit te werken verlofvorm, werkgevers niet daarvoor de rekening te presenteren en daarmee geen afbreuk te doen aan het draagvlak onder werkgevers, met name die in het mkb, voor -weer meer- verlof.
- VNO-NCW/MKB-Nederland wijzen derhalve het nu voorliggende wetsvoorstel WIEG af.