

## **Verslag internetconsultatie**

Van 29 april tot en met 24 mei 2020 is een conceptversie van het wetsvoorstel Wet betaald ouderschapsverlof opengesteld voor internetconsultatie. Belangstellenden konden reageren op alle onderdelen van het conceptwetsvoorstel en de toelichting daarop. In totaal heeft de internetconsultatie 19 reacties opgeleverd.

Het merendeel van de reacties is positief over het voornemen tot invoering van betaald ouderschapsverlof in algemene zin. Onder meer werd aangegeven dat dit een belangrijke stap is richting een betere balans tussen werk en privé voor werkende ouders in Nederland en een hogere arbeidsparticipatie van vrouwen. Wel werden in vrijwel al deze reacties aanbevelingen gedaan voor verbeteringen zodat het voorstel (nog) meer impact zal hebben voor ouders en gezinnen dan wel kanttekeningen geplaatst bij de voorgestelde uitvoering van het betaald ouderschapsverlof. Dit wordt hieronder besproken. Verder werd in een aantal reacties gevraagd om verduidelijking of verdere toelichting en werden enkele vragen gesteld. Ook hierop zal in hieronder worden ingegaan. Drie reacties waren negatief over de voorgestelde betaling van het ouderschapsverlof in algemene zin, onder meer omdat er voldoende financiële compensatiemogelijkheden voor ouders zouden zijn.

### *Hoogte betalingsniveau*

In een groot aantal reacties werden kanttekeningen geplaatst bij de hoogte van het betalingsniveau dat is vastgesteld op 50% van het dagloon tot maximaal 50% van het maximum dagloon. Verschillende redenen werden aangevoerd voor verhoging van dit percentage of volledige doorbetaling. In de huidige wet- en regelgeving ontbreekt het recht op betaald ouderschapsverlof. Het wetsvoorstel verandert de huidige situatie aanzienlijk door te regelen dat ouders straks gedurende 9 weken tegen 50% van het dagloon tot maximaal 50% van het maximum dagloon ouderschapsverlof kunnen opnemen, zodat het opnemen van ouderschapsverlof wordt vergemakkelijkt. Hiermee en met het inregelen hiervan in de uitvoeringssystemen van het UWV wordt een structuur neergezet voor betaling van ouderschapsverlof, waarmee de regering een belangrijke stap zet.

### *Periode van opname*

Opgemerkt werd dat het koppelen van het betaald ouderschapsverlof aan het eerste jaar na de geboorte leidt tot inflexibiliteit in de verdeling van arbeid en zorg voor ouders en werkgevers. Ook werd genoemd dat verlofregelingen in te zetten zouden moeten zijn tot het kind 18 jaar is. De regering kiest er bewust voor de betaling van het ouderschapsverlof in het wetsvoorstel te koppelen aan het eerste jaar na de geboorte. De eerste periode na de geboorte is vaak een bepalend moment voor de verdeling van arbeid en zorgtaken tussen mannen en vrouwen. Verder blijkt uit het IBO Deeltijdwerk dat de opname van ouderschapsverlof kort na de geboorte zorgt voor een gelijkere verdeling van arbeid en zorgtaken tussen beide ouders en op lange termijn een positief effect kan hebben op de arbeidsparticipatie van vrouwen. Het stimuleren van opname van ouderschapsverlof in de eerste periode na de geboorte is tevens in lijn met het SER-advies *Optimalisering van verlof na geboorte kind*.

### *Recht op doorbetaling ouderschapsverlof in cao's*

Verzocht wordt te verduidelijken dat het de bedoeling is dat waar nu cao's loondoorbetaling bij ouderschapsverlof regelen, de werkgever de wettelijke uitkering voor betaald ouderschapsverlof verrekent met die loondoorbetaling. Op cao- of bedrijfsniveau zijn reeds afspraken gemaakt over betaling gedurende ouderschapsverlof. Het wetsvoorstel regelt dat de werknemer een uitkering ontvangt gedurende 9 weken tegen 50% van het dagloon tot maximaal 50% van het maximum dagloon, waarmee de opname van het ouderschapsverlof door beide ouders wordt vergemakkelijkt aanvullend aan afspraken over doorbetaling van ouderschapsverlof in cao's. Het is dus nog steeds mogelijk voor cao-partijen om aanvullende afspraken te maken over geheel of gedeeltelijke aanvulling van het loon. Wel kan de situatie ontstaan het zijn dat indien op grond van de cao bijvoorbeeld 60% van het loon wordt doorbetaald en de werknemer een uitkering van 50% ontvangt, hij meer dan volledig wordt gecompenseerd, namelijk 110% van zijn loon ontvangt. In dergelijke gevallen ligt aanpassing van de cao in de rede. Gezien de implementatietermijn die tot 2 augustus 2022 duurt is er voldoende tijd om de cao aan te passen.

### *Cultuuromslag en solo-zorg vaders stimuleren*

Gewezen werd op het belang van een cultuuromslag waardoor het voor mannen normaal wordt om ouderschapsverlof op te nemen en een groter aandeel in de dagelijkse zorg voor hun kinderen te

nemen. Via een voorlichtingscampagne zullen ouders worden geïnformeerd over het recht op betaald ouderschapsverlof. Daarnaast hebben een aantal maatschappelijke organisaties verenigd in de alliantie Werk&Gezin, met subsidie van SZW en OCW, verschillende tools voor bewustwording over het gebruik van verlof (door)ontwikkeld.

Ook werd verzocht ouders te stimuleren evenveel ouderschapsverlof op te nemen bijvoorbeeld door hen hiervoor te belonen met extra verlof of een extra toeslag of door een deel van het verlof onoverdraagbaar te maken ('daddy quota'). Het hanteren van een dergelijk quotum is een maatregel in onder meer Zweden waar het grootste deel van het ouderschapsverlof overdraagbaar is tussen ouders, hetgeen ervoor zorgde dat vooral moeders verlof opnamen. Om vaders te stimuleren tenminste enkele maanden verlof op te nemen is voor hen een quotum vastgesteld. In de praktijk bleek het quotum tegelijk een beperking, omdat vaders alleen het quotum opnamen en niet ook een gedeelte van het overdraagbare deel. In Nederland hebben ouders recht op 26 weken ouderschapsverlof. Het wetsvoorstel regelt de betaling van 9 weken ouderschapsverlof. Het gaat hier in beide gevallen om individuele rechten die niet overdraagbaar zijn. In feite kent Nederland dus al quota, namelijk 26 weken voor de vader en 26 weken voor de moeder.

#### *Gevolgen voor werkgevers*

Er werd een aantal opmerkingen gemaakt die verband houden met de gevolgen voor werkgevers. Zo werd opgemerkt dat het laten lopen van de aanvraag via de werkgever tot extra administratieve lasten voor werkgevers leidt. Om meerdere redenen is gekozen voor de systematiek "de aanvraag door tussenkomst van de werkgever". Zo wordt hiermee aangesloten bij de systematiek die geldt voor de aanvraag van uitkeringen voor zwangerschaps- en bevallingsverlof, aanvullend geboorteverlof en voor adoptie- en pleegzorgverlof, wat de uniformiteit en transparantie van de uitvoering van deze verloffregelingen bevordert. Daarnaast is het voor een vlotte en eenduidige uitvoering van de regeling nuttig om gebruik te maken van reeds bij werkgevers aanwezige expertise en professionaliteit en wordt met de gekozen systematiek misbruik zoveel mogelijk teruggedrongen. Tenslotte heeft ook het Adviescollege toetsing regeldruk aangegeven dat de keuze voor tussenkomst van de werkgever is gemotiveerd in de toelichting en zijn op dit punt geen verdere opmerkingen gemaakt.

Verder werd een opmerking gemaakt over de betaling van de uitkering via de werkgever. Naar aanleiding daarvan is de toelichting verduidelijkt. Een werknemer kan een aanvraag doen door tussenkomst van de werkgever. Als de aanvraag via de werkgever verloopt wordt de uitkering ook aan de werkgever verstrekt. Ook werd een opmerking gemaakt over de voorwaarde dat de arbeidsovereenkomst moet worden meegestuurd bij de aanvraag. Dit zou tot problemen kunnen leiden voor werknemers die geen schriftelijke arbeidsovereenkomst hebben. Vooropgesteld moet worden dat alleen voor niet-verzekerde werknemers een arbeidsovereenkomst meegestuurd moet worden bij de aanvraag, omdat deze groep niet voorkomt in de polisadministratie van het UWV. De arbeidsovereenkomst is nodig om de uitkeringshoogte vast te stellen. Mocht er geen schriftelijke arbeidsovereenkomst zijn dan moeten in ieder geval de schriftelijk of elektronisch door de werkgever aan de werknemer verstrekte gegevens op grond van artikel 7:655 BW ook aan UWV worden overgelegd.

Verder werd aangegeven dat het wenselijk zou zijn dat bij vervanging van medewerkers in verband met opname van ouderschapsverlof een lage WW-premie van toepassing zou moeten zijn. In reactie hierop wordt opgemerkt dat het wetsvoorstel uitsluitend bedoeld is voor de implementatie van onderdelen van de Richtlijn (EU) 2019/1158.

Opgemerkt werd tenslotte dat de aanpassing van de Wet flexibel werken leiden tot een administratieve lastenverzwaring voor werkgevers met minder dan 10 werknemers en dat onvoldoende is gemotiveerd waarom hiervoor wordt gekozen. Deze aanpassing vloeit rechtstreeks uit de Richtlijn (EU) 2019/1158, nu deze geen ruimte laat voor uitzonderingen voor kleine bedrijven. Om die reden zijn hierover in het advies van het Adviescollege toetsing regeldruk evenmin opmerkingen gemaakt.

#### *Stoomlijning en vereenvoudiging van verloffregelingen*

In meerdere reacties wordt verzocht te zorgen voor een sluitend en minder complex systeem van de verschillende verloffmogelijkheden en de aanvullende kinderopvangregelingen om zo te voorkomen dat onnodige drempels worden opgeworpen. Het ligt voor de hand om de aanvraagprocedures en

voorwaarden van de verschillende verlofregelingen verder op elkaar aan te laten sluiten en te vereenvoudigen. Het is echter niet mogelijk om via het wetsvoorstel dergelijke wijzigingen door te voeren, omdat dit wetsvoorstel uitsluitend is bedoeld voor de implementatie van onderdelen van de Richtlijn (EU) 2019/1158. Naar aanleiding van motie Smeulders/Van Weyenberg<sup>1</sup> is op 3 juli 2020 een inventarisatie van beleidsopties voor vereenvoudiging en uitbreiding van het verlofstelsel aan de Tweede Kamer verstuurd.

#### *Financieringsbron*

Verwezen wordt naar het SER-advies *Optimalisering verlof na geboorte kind* waarin wordt bepleit om in de financieringsregeling de overheidsverantwoordelijkheid tot uiting te laten komen en het wetsvoorstel niet te dekken door een verhoging van de Aof-premie. Verder wordt opgemerkt dat er geen koopkrachteffecten van de invoering van betaald ouderschapsverlof en ombuiging IACK in beeld zijn gebracht.

Gekozen is voor gedeeltelijke dekking van betaald ouderschapsverlof uit een verhoging van de Aof-premie zoals dat ook het geval is bij andere verlofregelingen, bijvoorbeeld de WIEG. Daarnaast is er een taakstellende ombuiging van € 130 miljoen op de IACK vanaf 2022. De IACK is een fiscale regeling gericht op werkende ouders met kinderen tot 12 jaar. Ook het ouderschapsverlof richt zich op werkende ouders, waarmee intensivering en ombuiging bij elkaar aansluiten.

#### *Overig*

Gevraagd werd wat het verschil is tussen de werknemer genoemd in artikel 6.3, derde lid, en de werknemer genoemd in artikel 6.3, zevende lid en of de verwijzingen in deze leden wel kloppen. Het derde lid regelt de hoogte van de uitkering voor werknemers die verzekerd zijn voor de Ziektewet. Het zevende lid regelt de hoogte van de uitkering voor werknemers die niet verzekerd zijn voor de Ziektewet, wel een arbeidsovereenkomst hebben doch niet voorkomen in de polisadministratie van UWV.

Verder werd in een reactie voorgesteld artikel 7:635, eerste lid, BW zodanig aan te passen dat vakantiedagen worden opgebouwd tijdens de periode van ouderschapsverlof. In het BW is reeds opgenomen dat tijdens het genieten van aanvullend geboorteverlof en ouderschapsverlof opbouw van vakantiedagen plaatsvindt.

Tenslotte werd een vraag gesteld over eventueel ongerechtvaardigd onderscheid tussen werknemers en niet werknemers bij toekenning van het aanvullend geboorteverlof en de daarbij behorende uitkering gedurende maximaal 5 weken nu de huidige uitzondering van niet-werknemers, gelet op het toepassingsgebied van de Richtlijn (EU) 2019/1158 niet houdbaar zou zijn. Ervan uitgegaan wordt dat hier het onderscheid tussen verzekerde en niet-verzekerde werknemers wordt bedoeld. De huidige uitzondering van niet-verzekerde werknemers voor een uitkering bij opname van het aanvullend geboorteverlof is een nationale bepaling die niet is gebaseerd op een Europese richtlijn. Reden voor het gerechtvaardigd onderscheid is dat de ene groep met een arbeidsovereenkomst premies betaalt voor het arbeidsongeschiktheidsfonds en de andere groep niet. Vanuit dat fonds wordt de uitkering van het aanvullend geboorteverlof betaald. Met ingang van 2 augustus 2022 is de nationale bepaling die onderscheid maakt tussen verzekerde en niet verzekerde werknemers met een arbeidsovereenkomst op grond van richtlijn (EU) 2019/1158 niet langer houdbaar en kunnen ook niet-verzekerde werknemers met een arbeidsovereenkomst een uitkering krijgen bij opname van het aanvullend geboorteverlof. Bij tijdige implementatie voldoet Nederland aan genoemde richtlijn.

---

<sup>1</sup> Kamerstukken II 2019/20, 35300 XV, nr. 42.