

Retouradres: Postbus 16228 2500 BE Den Haag

Aan de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
De heer drs. W. Koolmees
Postbus 90801
2509 LV DEN HAAG

Datum
8 maart 2018

Onderwerp
Wet invoering extra
geboorteverlof (WIEG)

Uw kenmerk

Ons kenmerk
MvH/RvZ/MK/bs/
ATR0167/2018-U025

Bijlage(n)

Geachte heer Koolmees,

Op 12 februari 2018 is aan ATR voor advies voorgelegd het wetsvoorstel invoering extra geboorteverlof (WIEG). Er is voor deze wijziging ook een internetconsultatie geopend. De reactie-termijn voor de consultatie loopt af op 19 maart 2018.

Het wetsvoorstel beoogt een verruiming van het kraamverlof van de partner, namelijk van de huidige 2 dagen met loondoorbetaling naar eenmaal de wekelijkse arbeidsduur met loondoorbetaling. Bij een fulltime werkweek is dat 5 dagen doorbetaald verlof. Daarnaast introduceert het wetsvoorstel een aanvullend verlof van 5 maal de wekelijkse arbeidsduur, op te nemen binnen 6 maanden na de geboorte van het kind. Voor het aanvullend verlof bestaat recht op een uitkering van het UWV van 70% van het dagloon (tot 70% van het maximum dagloon) voor ten hoogste 5 weken. De eerste periode met loondoorbetalingsverplichting wordt in het vervolg aangeduid als geboorteverlof, de periode met een uitkering van het UWV als aanvullend geboorteverlof.

Tot de uitbreiding is besloten omdat onderzoek¹ heeft aangetoond dat partners die direct na de geboorte van hun kind verlof nemen, over het algemeen later meer betrokken zijn bij de opvoeding. Een vroege betrokkenheid draagt in positieve zin bij aan de ontwikkeling van het kind. Ook voor de partners zelf worden positieve effecten gerapporteerd; partners die meer betrokken zijn bij hun kinderen, zijn over het algemeen meer tevreden met hun leven en gezonder. Veel landen hebben daarom al een regeling die voorziet in verlof voor de partners van vrouwen die net een kind hebben gekregen. Ook in Nederland bieden sommige bedrijven en sommige cao's hun werknemers al een uitgebreidere (betaalde) geboorteverlofregeling. Met de wettelijke uitbreiding sluit Nederland meer aan bij de regelingen in andere landen.

¹OESO, 2013 Fathers Leave, Involvement and Child Development, OECD Social, Employment and Migration Working Papers No 140

Contact

Rijnstraat 50
2515 XP Den Haag

Postbus 16228
2500 BE Den Haag

T (070) 310 86 66
info@atr-regeldruk.nl

www.atr-regeldruk.nl

Toetsingskader

ATR beoordeelt de gevolgen voor de regeldruk aan de hand van het volgende toetsingskader:

1. Nut en noodzaak: is er een taak voor de overheid en is regelgeving het meest aangewezen instrument?
2. Zijn er minder belastende alternatieven mogelijk?
3. Is gekozen voor een uitvoeringswijze die werkbaar is voor de doelgroepen die de wetgeving moeten naleven?
4. Zijn de gevolgen voor de regeldruk volledig en juist in beeld gebracht?

Bevindingen

1. Onderbouwing nut en noodzaak

Nut en noodzaak van de wijziging van de wet zijn in de toelichting uitgebreid beschreven. Een langer verlof van de partner leidt tot een grotere betrokkenheid bij de opvoeding van een kind. Een langer verlof komt ook de tevredenheid en gezondheid onder de partners ten goede. Onderzoek heeft dat aangetoond. Nut en noodzaak zijn naar het oordeel van het college in de toelichting voldoende beargumenteerd.

2. Minder belastende alternatieven

Vanuit de optiek van minder belastende alternatieven zijn er twee kanttekeningen bij wetsvoorstel en toelichting te plaatsen.

Tussenkamst van de werkgever bij de aanvraag

Bij het aanvullend geboorteverlof zijn drie partijen betrokken. Zij staan in een door de wet gereguleerde verhouding tot elkaar. De werknemer (partij 1) komt een individueel recht op (aanvullend) geboorteverlof toe, in zijn hoedanigheid als echtgenoot, geregistreerd partner, ongehuwd samenwonende of degene die het kind heeft erkend. Van het voornemen om verlof te nemen moet hij de werkgever (partij 2) op de hoogte stellen (artikel 4:3, lid 2 Wazo). Ook moet hij met hem overeenstemming bereiken over de weken waarin het aanvullend verlof zal worden opgenomen. Is daarover overeenstemming bereikt, dan vraagt de werknemer het verlof aan. Dat moet hij bij UWV (partij 3) doen (artikel 4:2b, lid 1). Deze aanvraag moet volgens artikel 4:2c, lid 1 gebeuren door tussenkomst van de werkgever. De toelichting geeft niet aan niet waarom de aanvraag via de werkgever moet gebeuren. Het vermeldt enkel dat de tussenkomst nu ook al verplicht is bij de aanvraag van artikel 3:11 Wet arbeid en zorg (de zwangerschaps- en bevallingsuitkering). UWV kent vervolgens het aanvullend geboorteverlof toe en betaalt de verlofuitkering. Er is voor de werkgever geen loondoorbetalings- of aanvullingsplicht over de periode van het verlof.

Binnen deze driehoeksverhouding en de rollen en verantwoordelijkheden die partijen daarin toekomen is het logisch dat de werknemer de aanvraag doet. Zo is het ook in de regeling vastgelegd. Het is immers de werknemer die het (individuele) recht op aanvullend geboorteverlof toekomt. De aanvraag is betrekkelijk simpel, zodat de werknemer in staat moet worden geacht deze van de juiste informatie te voorzien. Betrokkenheid van de werkgever ter ondersteuning van de werknemer hierin is daarom niet nodig. Om kennis te dragen van het verlof is zijn betrokkenheid evenmin noodzakelijk. De werkgever is namelijk al door de melding en het overleg over de verlofperiode van verlofvoornemen op de hoogte. Zijn betrokkenheid bij de aanvraag heeft ook anderszins geen praktische meerwaarde. De werkgever heeft bijvoorbeeld niet de plicht tot het

doorbetalen van loon of het aanvullen van de uitkering tijdens de verlofperiode. De toelichting geeft niet aan wat de praktische meerwaarde van een tussenkomst van de werkgever is. Bij gebreke van deze meerwaarde is het college van oordeel dat een tussenkomst van de werkgever achterwege kan blijven. Daarmee wordt voorkomen dat de werkgever met onnodige administratieve lasten te maken krijgt, die de toelichting op een omvang van € 1,3 miljoen raamt.

Het college is zich er van bewust dat de werkgever, zeker in het kleinbedrijf, er wel belang bij heeft te weten dat het aanvullend verlof uiteindelijk ook betaald gaat worden en dat hij over de verlofperiode dus geen loon hoeft te betalen. Naar het oordeel van het college kan dit risico op onnodige loondoorbetaling worden beperkt als UWV aan de werkgever van de periode van toekenning van het aanvullend geboorteverlof melding doet. Dat voorkomt onnodige terugvorderingen en verrekeningen. Bij het zwangerschap- en bevallingsverlof is een dergelijke melding al staande praktijk.

2.1. Het college adviseert om bij de aanvraag van het aanvullend geboorteverlof af te zien van de tussenkomst van de werkgever.

2.2. Het college adviseert om UWV melding aan de werkgever te laten doen over de toekenning van het aanvullend geboorteverlof.

Bewijsstukken bij aanvraag

De aanvraag gebeurt door middel van een door UWV ter beschikking gesteld formulier (artikel 4:2c, lid 1). Alhoewel in de wettekst niet de verplichting daartoe is opgenomen, is in de paragraaf 'Administratieve lasten en regeldruk' te lezen dat bij het aanvraagformulier het bewijs van geregistreerd partnerschap en de geboorteakte moeten worden gevoegd. De werknemer moet volgens de toelichting deze bewijzen bij de aanvraag voegen en de werkgever moet de aanvraag aan UWV sturen en deze vervolgens archiveren. Een verplichting om bewijzen bij te voegen en deze als werkgever te verwerken is volgens het college een onnodige administratieve belasting voor werknemer en werkgever. Voor UWV zijn deze bewijzen bovendien niet nodig. UWV heeft namelijk toegang tot de Basisregistratie Personen (BRP). Met raadpleging van deze basisregistratie kan UWV verifiëren of er sprake is van geregistreerd partnerschap en van de geboorte van het kind. Ook de erkenning of het samenwonen kan daarin worden geverifieerd. Een aanvraag zonder een verplichting tot het bijvoegen van de bewijzen is daarom minder belastend. De thans berekende extra administratieve lasten voor werknemers, geraamd op 20.000 uur, vallen bij gebreke van de bewijsverplichting aanzienlijk lager uit.

Uw departement heeft bij de bespreking van de bevindingen bevestigd dat de wettekst niet tot het aanleveren van de bewijzen verplicht. De vermelding in de toelichting van de verplichting om bewijsstukken mee te sturen blijkt niet correct en zal in de definitieve versie worden aangepast.

2.3 Het college adviseert in de toelichting uitdrukkelijk te vermelden dat bij de aanvraag voor het minst belastend alternatief (een aanvraag zonder de verplichting tot het bijvoegen van bewijzen) is gekozen.

3. Werkbaarheid en merkbaarheid

Bij geboorte bestaat op dit moment de mogelijkheid van kraamverlof voor de partner (2 dagen). Het geboorteverlof breidt dit verlof met een aantal dagen uit. Voor het kraamverlof is een melding aan de werkgever vereist. Het geboorteverlof werkt met dezelfde meldingsplicht. In de praktijk van het kraamverlof is de meldingsplicht werkbaar gebleken. Daarom mag naar het oordeel van het college worden verwacht dat dit ook het geval is bij de meldingsplicht van het geboorteverlof. Nieuw is wel de aanvraag van een aanvullend geboorteverlof. De regeling is vormgegeven zoals dat ook al bij de zwangerschaps- en bevallingsuitkering het geval is. Die is in de praktijk werkbaar gebleken voor zowel de werkgever als de werknemer. Omdat de regeling van het zwangerschaps- en bevallingsverlof gekopieerd is, mag worden aangenomen dat ook de voorgenomen regeling van het aanvullend geboorteverlof werkbaar is. Dat neemt niet weg dat het naar het oordeel van het college aangewezen is van de tussenkomst van de werkgever af te zien (zie hiervoor onder 2). Omdat de regeling van het aanvullend verlof nog niet bestaat, zal de aanvraagprocedure tot nieuwe – merkbare - regeldruk leiden.

4. Berekening regeldruk

Bij de voorbereiding van dit voorstel is nagegaan of sprake is van regeldrukeffecten. De verantwoording is opgenomen in de paragraaf 'Administratieve lasten en regeldruk'. De extra administratieve lasten betreffen voor de werkgever de ontvangst van de aanvraag van uitkering van de werknemer en de administratieve verwerking daarvan. Volgens de toelichting kost het de werknemer naar schatting circa 10 minuten de benodigde informatie, zoals het bewijs van geregistreerd partnerschap en de geboorteakte aan de werkgever, te leveren. Voor werknemers betekent dit een verzwaring van de administratieve lasten met bijna 20.000 uur. Voor archivering, aanvraag en administratieve afhandeling heeft de werkgever naar schatting circa 20 minuten nodig. Bij een uurtarief van € 40,- leidt dit, uitgaande van 95.000 werknemers die dit verlof opnemen, tot extra kosten van € 1,3 miljoen op jaarbasis.

Uitgaande van de regeling zoals die in het voorgelegde wetsvoorstel en toelichting is opgenomen geeft de berekening van de structurele regeldruk het college geen aanleiding tot opmerkingen. In de toelichting ontbreekt echter wel een overzicht van de eenmalige kennisnemingskosten en de eenmalige kosten van aanpassing in de administratieve organisatie van de werkgever (aanpassing handleidingen P&O/HRM en dergelijke).

De administratieve lasten kunnen naar het oordeel van het college aanzienlijk lager uitvallen als de hiervoor beschreven minder belastende alternatieven in wet en toelichting worden doorgevoerd. Daarmee zouden de structurele administratieve lasten voor de werkgever zelfs tot vrijwel nihil kunnen worden teruggebracht. Het aantal extra uren voor de werknemer zal aanzienlijk lager uitvallen, omdat het toevoegen van de bewijzen geen deel meer uitmaakt van de berekening.

4.1 Het college adviseert de beschrijving en berekening van de structurele gevolgen voor de regeldruk op bovenstaande punten aan te passen en hieraan de eenmalige (kennisnemings)kosten toe te voegen.

Dictum

Nut en noodzaak van de maatregelen zijn duidelijk en adequaat in de toelichting gemotiveerd. Het college adviseert als minder belastend alternatief de tussenkomst van de werkgever bij de aanvraag achterwege te laten. Ook is het aangewezen om in de toelichting op te nemen dat er geen verplichting is bij de aanvraag bewijsstukken bij te voegen. Tenslotte is ook nog een aanpassing en aanvulling van de regeldrukparagraaf gewenst. Daarom is het dictum:

Het wetsvoorstel niet indienen, tenzij met de adviespunten rekening is gehouden.

Het college vertrouwt erop u hiermee voldoende te hebben geïnformeerd en verneemt graag van u op welke wijze u met onze adviespunten rekening hebt gehouden. Het college verzoekt u het aangepaste en definitieve voorstel toe te sturen, opdat het kan beoordelen of een aanvullende zienswijze noodzakelijk is.

Hoogachtend,

w.g.

M.A. van Hees
Voorzitter

R.W. van Zijp
Secretaris