

Reactie op internetconsultatie Wet Invoering Extra Geboorteverlof

(meer informatie: ir. H.J.H. Koehorst; hans.koehorst@zlto.nl of 06 – 21 21 24 23)

WIEG sympathiek, maar rekening niet ten laste van werkgevers

LTO Nederland heeft kennis genomen van het wetsvoorstel Wet Invoering Extra Geboorteverlof (WIEG). Deze nieuwe wet regelt dat partners 5 dagen betaald verlof krijgen bij de geboorte van hun kind. Daarbovenop krijgen partners de mogelijkheid om in het eerste half jaar na de geboorte nog eens 5 weken extra geboorteverlof op te nemen. In die periode van 5 weken hebben partners dan recht op een uitkering ter hoogte van 70% van het loon.

LTO Nederland vindt het wetsvoorstel sympathiek, maar is zeker ook kritisch op het wetsvoorstel. Het is een sympathieke gedachte om het partnerverlof rondom geboorte uit te breiden van 2 naar 5 dagen vanuit een brede maatschappelijke wens en opvatting dat partners meer de gelegenheid moeten krijgen om de zorg voor het kind al in een vroeg stadium op zich te nemen. LTO Nederland vraagt zich af hoe groot deze 'maatschappelijke behoefte' daadwerkelijk is. Het wetsvoorstel geeft hier geen antwoord op. Daarnaast wordt ook niet aangetoond en onderbouwd waarom de huidige 2 dagen partnerverlof niet voldoende zouden zijn. LTO Nederland vindt dat een stevige onderbouwing van de noodzaak tot uitbreiding van het partnerverlof ontbreekt en bij zulke voor ondernemers bijzonder ingrijpende regelgeving noodzakelijk is.

De rekening van de veronderstelde 'brede maatschappelijke wens voor uitbreiding van het geboorteverlof voor partners' wordt met het wetsvoorstel eenzijdig neergelegd bij de werkgevers. Dat is niet terecht.

→ LTO Nederland vindt, dat als deze wens inderdaad zo breed maatschappelijk wordt gedragen, wat overigens niet uit het wetsvoorstel blijkt, dat de uitbreiding van het partnerverlof gefinancierd moet worden uit de algemene middelen en niet door de werkgevers.

WIEG gaat voorbij aan gedragen SER-advies

Dit wetsvoorstel gaat voorbij aan het recente advies van de Sociaal Economische Raad (SER) dat voorstelde om alle verlofregelingen rondom geboorte te bundelen in één geboorteverlofregeling en de kosten hiervan te dragen uit algemene middelen en niet ten laste van alleen werkgevers te brengen.

Bovendien wordt met dit wetsvoorstel een nieuwe regeling geïntroduceerd die naast de bestaande regelingen komt. LTO Nederland vindt, gelijk aan het SER-advies, dat er geen nieuwe regelingen bij moeten komen, maar dat de bestaande regelingen in één integrale geboorteverlofregeling worden geïntegreerd.

→ LTO Nederland steunt de voorstellen uit het SER-advies en verzoekt het Ministerie van SZW om de invoering van de wet WIEG te herzien.

Uitwerking WIEG voor werkgevers praktisch uitermate lastig

De invoering van dit wetsvoorstel vraagt om extra organisatorische en planningsmaatregelen van werkgevers ten aanzien van hun personeelsbezetting. Het wetsvoorstel geeft aan dat werknemers, die gebruik willen maken van de opname van verlof gedurende maximaal 5 weken, hierover in een vroegtijdig stadium afspraken met de werkgever moeten maken. LTO Nederland vindt dit niet genoeg. Voor werknemers die gebruik willen maken van deze regeling zal vervanging moeten worden geregeld of het werk zal moeten worden opgevangen door collega's. Vervanging is in zijn algemeenheid niet gelijk inzetbaar en productief wat leidt tot een aanzienlijk productieverlies en toename van kosten. Bovendien zal vervanging uitsluitend kunnen via een tijdelijk dienstverband dat in de toekomst steeds zwaarder wordt betaald. LTO Nederland vindt dat een werknemer, die gebruik wil maken van de 5-weken regeling, minimaal 3 maanden van tevoren hierover afspraken met de werkgever moet maken.

→ LTO Nederland vindt dat de werkgever het verzoek om gebruik te kunnen maken van de 5-weken regeling moet kunnen weigeren vanwege bedrijfs- of dienstbelang.

Betrokkenheid van werkgever bij aanvraag uitkering bij UWV niet nodig

Het wetsvoorstel gaat uit van een betrokkenheid van de werkgever bij de aanvraag van de uitkering bij het UWV. LTO Nederland vindt dat een rol van de werkgever, gezien er ook geen verdere loondoorbetalingsplicht geldt, hierbij niet nodig en heeft geen meerwaarde. Deze rol geeft extra administratieve lasten en kosten met een omvang van € 1,3 miljoen.

→ LTO Nederland vindt het noodzakelijk om de rol van de werkgever bij de aanvraag van de uitkering voor het aanvullend geboorteverlof bij het UWV te schrappen.

Respecteren van cao-afspraken

In cao's zijn soms afspraken gemaakt zoals het in mindering brengen van geboorteverlofdagen op de bovenwettelijke vakantiedagen. Het wetsvoorstel geeft aan dat afwijken ten nadele van de werknemer niet meer kan en ook niet bij cao. Dit betekent dat overheid direct ingrijpt op door sociale partners gemaakte cao-afspraken. Dat is naar mening van LTO Nederland niet wenselijk.

→ LTO Nederland vindt het noodzakelijk dat als sociale partners in cao's afspraken hebben gemaakt of willen maken (extra) geboorteverlofdagen in ruil voor bovenwettelijke dagen of andersom dit mogelijk moet blijven.