

Invoering extra geboorteverlof moet ook werkbaar zijn voor kleine werkgevers

Position paper ONL voor Ondernemers

De uitbreiding van het geboorteverlof voor partners dreigt een dure en onwerkbare maatregel voor ondernemers te worden. Bij het lezen van het wetsvoorstel krijgt ONL de indruk dat niet is nagedacht over de implicaties voor kleine werkgevers. In het bijzonder vragen wij ons af waarom alle kosten, regeldruk, administratieve verplichtingen en risico's eenzijdig bij de werkgever gelegd worden. Het werkgeverschap wordt door de voorgestelde maatregel wederom onaantrekkelijker gemaakt.

- ❖ Het is positief dat partners na de geboorte bij hun pasgeboren kind kunnen zijn. In de praktijk blijkt dit doorgaans al het geval te zijn. Het is altijd mogelijk om vakantiedagen op te nemen, maar ook aanvullend geboorte- en kraamverlof wordt momenteel in overleg geboden. Met dit wetsvoorstel wordt voorbij gegaan aan de mogelijkheid om maatwerkafspraken te maken.
- ❖ Indien een medewerker met geboorteverlof gaat, moet een ondernemer vervanging zoeken en betalen. Gerealiseerd moet worden dat de impact op een bedrijf met 4 medewerkers (waar 25% opgevangen moet worden) veel groter is dan bij een bedrijf met honderden medewerkers, waar intern veel opgevangen kan worden.
- ❖ De extra administratieve handelingen en lasten die voortvloeien uit dit wetsvoorstel hebben ook een grotere impact op kleine werkgevers, zonder HR-afdeling, die informatie moeten verzamelen, opvragen en vervolgens een aanvraag bij het UWV moeten doen. Waarom is er voor gekozen deze lasten bij de werkgever en niet bij de begunstigde te leggen?
- ❖ De kosten voor het extra geboorteverlof wordt volgens het voorstel volledig betaald door werkgevers middens een Arbeidsongeschiktheidsfonds-premie. Het werkgeverschap wordt hierdoor nog duurder en nog onaantrekkelijker. Dit vindt ONL onwenselijk. Indien maatschappelijk wenselijk wordt geacht om extra geboorteverlof te financieren dan moet dit collectief gefinancierd worden, niet volledig door werkgeversbijdragen.
- ❖ In het wetsvoorstel is het recht opgenomen om niet opgenomen geboorteverlof bij een nieuwe werkgever op te nemen (art. 4:2 lid 2). Waarborgen omtrent de uitoefening van dit recht ontbreken in de huidige versie van het voorstel. Het is onwenselijk dat medewerkers hun nieuwe werkgever kunnen 'verrassen' met oude rechten. Een melding bij het aangaan van een nieuwe arbeidsovereenkomst of publiekrechtelijke aanstelling door de werknemer kan dit probleem ondervangen. Ook expliciet neerleggen dat dit recht in overleg met de nieuwe werkgever kan worden opgenomen, is wenselijk.

Het wetsvoorstel wet invoering extra geboorteverlof houdt onvoldoende rekening met kleine werkgevers. Alle kosten, (administratieve) lasten en risico's die uit het wetsvoorstel voortvloeien worden eenzijdig bij de werkgever neergelegd. De mogelijkheid om tot een maatwerkoplossing te komen op basis van de concrete omstandigheden wordt met dit wetsvoorstel onmogelijk gemaakt.

De mogelijkheid om in overleg af te wijken van de wettelijke bepalingen (voor kleine werkgevers) moet aanzienlijk verruimd worden. Ook de wijze van financiering dient heroverwogen te worden. Tot slot acht ONL het wenselijk dat meer balans wordt gebracht in de rechten en plichten van kleine werkgevers ten opzichte van medewerkers.

Bijlage: column Hans Biesheuvel op arbeidsmarktplatform Wekr.nl

Bron: <https://wekr.nl/blogs/hans-biesheuvel-onl-verruiming-geboorteverlof-ouderwets-en-onwerkbaar-voor-het-kleinbedrijf/>

Verruiming geboorteverlof, ouderwets en onwerkbaar voor het kleinbedrijf

Geboorteverlof bij wet verruimen is niet meer van deze tijd. In de moderne economie regelen werkgevers en medewerkers dit zelf. Start-ups, kleine bedrijven en familiebedrijven hebben geen SER of overheid nodig die bepaalt hoe je goede afspraken maakt met medewerkers, dit regelen ze zelf. Het lijkt heel sympathiek, een wettelijke verruiming van het geboorteverlof, maar dat is het niet voor kleine werkgevers. De mogelijkheid om maatwerkafspraken te maken wordt vervangen voor knellende verplichtingen die in Haagse achterkamertjes bedacht zijn.

Ondernemers die één van hun vijf medewerkers moeten missen, zullen op zoek moeten naar een geschikte vervanger. Dit betekent niet alleen extra kosten, maar ook veel geregeld en gedoe. Aan deze ondernemers is totaal niet gedacht in de plannen omtrent extra geboorteverlof. De kosten, administratieve handelingen en risico's komen namelijk volledig bij de werkgever te liggen. Grote werkgevers kunnen dit misschien bolwerken, maar voor kleine werkgevers is dit niet vanzelfsprekend.

Gerealiseerd moet worden dat bij het gemiddelde bedrijf vier tot zeven mensen werken. Afwezigheid van één medewerker is al lastig op te vangen door collega's. Hoe moet dit dan als er meerdere mensen tegelijkertijd met verlof willen of er geen vervanger gevonden kan worden? Een HR-afdeling hebben deze bedrijven meestal niet. Het zoeken van een vervanger en alle bijbehorende administratie komt op het bordje van de ondernemer te liggen.

Het is ouderwets om alle verplichtingen en kosten bij een werkgever neer te leggen. In de vorige eeuw was het gangbaar dat mensen veertig jaar voor hetzelfde grote bedrijf werkten. Onderhandelen over vergoedingen en vrije dagen was voor werknemers toen een stuk lastiger dan nu. Inmiddels is de wereld veranderd. Medewerkers en ondernemers staan samen op de werkvloer en maken samen afspraken over werk en zorg.

Alle kosten van de verruiming van het geboorteverlof eenzijdig bij werkgevers neerleggen vind ik heel gek. Als de politiek wil dat ondernemers weer mensen in dienst nemen, en ze zelfs een vast contract geven, dan zullen de kosten en risico's voor werkgevers moeten afnemen. Het werkgeverschap is momenteel al ontzettend duur en onaantrekkelijk en dit wordt nu alleen maar erger gemaakt. Ondertussen werken mensen veel korter bij een werkgever. Waarom moet die het geboorteverlof betalen van iemand die er misschien maar twee jaar werkt?

Ondernemers staan samen met hun medewerkers op de werkvloer. Ik ken er niet één die verwacht dat zijn of haar werknemers onmiddellijk na een geboorte weer gaan werken. In de praktijk worden daar afspraken over gemaakt en bij kleine bedrijven werkt dat prima. Op die manier kunnen nieuwe ouders en ondernemers maatwerkafspraken maken.

Het geboorteverlof wettelijk verruimen en de kosten daarvan bij de ondernemer leggen, laat zien dat de politiek en de oude polder nog vooral aan de grote bedrijven denken. Zonder grote buffers en een HR-afdeling is deze verruiming onwerkbaar, maar vooral ook onwenselijk. Moderne bedrijven zijn prima in staat om zelf afspraken te maken over deze onderwerpen, dit soort ouderwetse bemoeienis hebben onze start-ups, kleine bedrijven en familiebedrijven echt niet nodig.