

VCP-Reactie internetconsultatie op de Wet invoering extra geboorteverlof

De Vakcentrale voor Professionals (VCP) maakt graag gebruik van de mogelijkheid om te reageren op de internetconsultatie 'Wet invoering extra geboorteverlof'.

De VCP vindt het goed dat het kabinet erkent dat uitbreiding van het geboorteverlof op verschillende fronten positieve effecten heeft. De uitbreiding van verlof voor de partner kan namelijk allereerst een positief effect op de verdeling van arbeid- en zorgtaken binnen het gezin hebben en daarmee meer ruimte geven aan moeders om actief te blijven op de arbeidsmarkt. Daarnaast kan uitbreiding van het zorgverlof ook een positief effect hebben op de ontwikkeling van het kind en het gelukkiger en gezond leven van de ouders.

De VCP ziet de uitbreiding van het geboorteverlof en het toekennen van het aanvullend geboorteverlof als een stap in de goede richting. In algemeen verwijzen wij voor het breder perspectief naar het SER-advies *Een werkende combinatie* (2016) en het SER-briefadvies *Optimalisering verlof na geboorte kind* (2018). Ten aanzien van de uitwerkingen in de wet ziet de VCP positieve ontwikkelingen maar plaatst ook kritische kanttekeningen.

In het voorstel wordt voorzien in een uitbreiding van het geboorteverlof van twee dagen naar eenmaal de wekelijkse arbeidsduur per week met behoud van loon. Daarnaast wordt een aanvullend verlof toegekend van maximaal vijfmaal de wekelijkse arbeidsduur met een uitkering ter hoogte van 70% van het maximum dagloon. Het aanvullend verlof kan enkel worden genoten indien gebruik is gemaakt van het geboorteverlof. De VCP is positief over het feit dat nog niet opgenomen (aanvullend) geboorteverlof kan worden meegenomen naar een nieuwe werkgever.

De VCP is voorstander van volledige doorbetaling tijdens het verlof, omdat er daarmee geen belemmering voor de werknemer is om het geboorteverlof daadwerkelijk op te nemen. Hoewel een verbetering ten opzichte van het huidige onbetaalde verlof zal bij het aanvullend geboorteverlof er voor werknemers een zekere belemmering tot het opnemen van het verlof blijven omdat de uitkering beperkt is tot 70% van het dagloon. Voor werknemers zal het inkomensverlies een belemmering zijn voor het opnemen van het aanvullend geboorteverlof. Dat geldt voor lagere en middeninkomens, maar name voor werknemers met een inkomen boven het maximum dagloon. Voor een groep met lagere inkomens kan het betekenen dat zij met 70% van hun inkomen mogelijk onder het sociaal minimum uitkomen. Voor hogere inkomens zal er ook een belemmering zijn, omdat zij meer teruggaan met meer dan 30% van hun inkomen. De mate waarin bestedingspatronen aangepast kunnen worden, zeker met de komst van het kind, zal mee blijven spelen in de afweging bij het opnemen van het verlof. Zolang er wettelijk slechts beperkt doorbetaling plaatsvindt, blijven aanvullende arbeidsvoorwaardelijke afspraken nodig.

Wanneer er inkomensverlies optreedt bij het opnemen van geboorteverlof blijft er een financiële prikkel binnen het huishouden bestaan voor de partner met het minste inkomensverlies om minder te gaan werken. Om daadwerkelijk de opname van verlof door partners te stimuleren waardoor de arbeidsparticipatie van vrouwen wordt bevorderd moet het aantrekkelijk zijn om het aanvullend geboorteverlof op te nemen.

In het wetsvoorstel is alleen sprake van betaling van het (aanvullend) geboorteverlof voor de partner. Na het zwangerschaps- en bevallingsverlof en uitkering zou ook voor vrouwen die een kind hebben gekregen sprake moeten zijn een periode betaald verlof in het kader van

ouderschap. Om de arbeidsparticipatie te bevorderen moeten ook de keuzemogelijkheden voor het combineren van arbeid en zorg voor moeders worden vergroot. Er zou een periode van betaald ouderschapsverlof moeten zijn voor vaders en moeders.

Voor de partner zijn er verschillende verlofregelingen met eigen regels, zoals ouderschapsverlof, kraamverlof en aanvullend kraamverlof c.q. partnerverlof. Dit maakt het stelsel ingewikkeld voor (toekomstige) ouders. Ouderschapsverlof moet bijvoorbeeld bij de werkgever worden aangevraagd ten minste twee maanden voordat het verlof ingaat. Het (aanvullend) geboorteverlof moet straks ten minste vier weken voor ingang van het verlof worden aangevraagd bij de werkgever. Bovendien moet de werkgever bij het UWV straks de uitkering aanvragen vanaf vier weken voor de eerste verlofdag tot vier weken na de laatst opgenomen verlofdag. Vereenvoudiging is mogelijk zodat regels beter op elkaar aansluiten.

Volgens de huidige wetgeving hoeft de partner enkel voorafgaand aan het kraamverlof het verlof te melden aan de werkgever en is dit niet aan een termijn gebonden. Volgens het voorstel dient de werknemer ten minste vier weken voor ingang van het verlof dit te melden, ook voor het geboorteverlof. Dit is een verslechtering ten opzichte van de huidige regeling waardoor er belemmeringen ontstaan voor het opnemen van het geboorteverlof. Het recht van het aanvullend geboorteverlof hangt bovendien af van het gebruik van het geboorteverlof. De VCP pleit voor een melding voorafgaand aan het geboorteverlof in plaats van een termijn van vier weken zoals nu in het voorstel staat.

In de toelichting bij het wetsvoorstel staat vermeld dat de wet binnen 5 jaar na inwerkingtreding zal worden geëvalueerd.. De VCP pleit voor een jaarlijkse monitoring. Een monitoring is van belang om na te kunnen gaan of het (aanvullend) geboorteverlof effect heeft op de arbeidsmarktparticipatie van vrouwen.