



KONINKLIJKE
INRETAIL

Reactie Koninklijke INretail internetconsultatie Wet invoering betaling ouderschapsverlof en enkele andere wijzigingen

Zeist, 20 mei 2020

Via deze weg maakt Koninklijke INretail graag gebruik van de mogelijkheid een reactie te geven op het concept wetsvoorstel 'Wet invoering betaling ouderschapsverlof en enkele andere wijzigingen'. Wij zien het belang in van het wetsvoorstel en andere wijzigingen die volgen uit de implementatie van de richtlijn (EU) 2019/1158 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers en tot intrekking van richtlijn 2018/18/EU van de Raad' (hierna genoemd Richtlijn (EU) 2019/1158).

Het doel van de richtlijn en de daarop volgende wetwijzigingen gericht op de bevordering van de arbeidsparticipatie van vrouwen en het verschil van inkomsten tussen mannen en vrouwen weg te nemen onderschrijven wij. Wij zijn echter niet onverkort positief over de wijze waarop aan maatregelen op het gebied van verlof voor zorgtaken en flexibel werken uitvoering wordt gegeven, hetgeen wij hieronder zullen toelichten.

Betaald ouderschapsverlof

Vooropgesteld dient te worden dat wij over het invoeren van betaald ouderschapsverlof, waardoor medewerkers gedurende 9 weken in het eerste jaar na geboorte recht hebben op een uitkering via het UWV positief is.

Wij betwijfelen echter of ondanks het doel van de regeling, namelijk dat meer mannen gebruik gaan maken van ouderschapsverlof, dit ook het resultaat zal zijn. Bij een compensatie van 50% van het dagloon zal alsnog de afweging worden gemaakt hoe dit inkomstenverlies het beste financieel gedragen kan worden, waardoor toch veelal de minstverdienende partner dan wel de partner met een parttime dienstverband het verlof zal gaan opnemen. Daardoor zal het waarschijnlijk zijn dat vooral vrouwen die nu al gebruik maken van ouderschapsverlof ook deze regeling gaan consumeren. Naar verwachting zal wel een stijging in deelname ten aanzien van deze regeling te zien zijn bij medewerkers met kleinere contracten, die nu meestal geen gebruik maken van ouderschapsverlof. Dit zal voor werkgevers meer inspanning vergen op het gebied van planning en inroosteren en leidt derhalve tot meer regeldruk. Onze inschatting is dan ook dat het gewenste resultaat pas bereikt zal worden bij een uitkering ter hoogte van een loondoorbetaling van ten minste voor 70%-75% (waardoor er wordt aangesloten bij de hoogte van een WW-uitkering), in plaats van 50%.

Daarnaast leidt de aanvraag van het betaald ouderschapsverlof via de werkgever tot een extra administratieve last. In de memorie van toelichting is omschreven waarom deze keuze is gemaakt. Namelijk doordat er op deze wijze onder meer wordt aangesloten bij andere verlofregelingen en ten tweede in verband met de aanwezige expertise en professionaliteit bij werkgevers. Deze constructie zorgt er echter ook voor dat een werkgever een tussenpersoon wordt tussen de medewerker en het UWV, zonder daar een belang in te hebben. Zeker in combinatie met het gegeven dat een medewerker dit verlof niet in een keer achter elkaar hoeft op te nemen, maar ook gefaseerd kan doen, zorgt ervoor dat een werkgever telkens opnieuw een uitkering van het ouderschapsverlof dient te faciliteren, hetgeen leidt tot extra administratieve werkzaamheden. Dat het UWV de uitkering achteraf voldoet in combinatie met de aanvraag via de werkgever werpt de vraag op of een werkgever het betaald ouderschapsverlof gedurende die weken dient voor te schieten en achteraf terug ontvangt van het UWV. Zou dit het geval zijn, dan is dat niet wenselijk.

Het is dan ook aan te raden dat de medewerker de aanvraag zelf bij het UWV indient om daardoor de werkgever als onnodige schakel uit het (aanvraag)proces te halen. De werkgever betaalt immers geen loon door (net als dit nu het geval is bij ouderschapsverlof) en de medewerker krijgt de uitkering zelf vanuit het UWV.

Door het opnemen van het ouderschapsverlof dient de desbetreffende medewerker gedurende die periode vervangen te worden. In de memorie van toelichting is daarnaast aangegeven dat tezamen met het zwangerschaps- en bevallingsverlof een medewerker in totaal ruim zeven maanden aaneengesloten afwezig kan zijn. Het tijdelijk in dienst nemen van een medewerker ter vervanging van de medewerker die ouderschapsverlof geniet, geeft extra kosten. Het betekent immers dat voor die medewerker een hoge WW-premie dient te worden voldaan. Volgens INretail is dit niet te verdedigen en zou daarom bij tijdelijke vervanging van medewerkers in verband met ouderschapsverlof een lage WW-premie van toepassing moeten zijn. De dekking van het ouderschapsverlof moet nog worden uitgewerkt, maar de kosten lijken te liggen bij werkgevers, doordat de ouder bezuinigt op kinderopvang en de overheid op kinderopvangtoeslag. Wat INretail betreft mogen kosten niet eenzijdig bij werkgevers worden gelegd.

Flexibele werkregelingen:

De mogelijkheid die op basis van een wijziging in de Wet flexibel werken wordt neergelegd, en die ertoe strekt dat medewerkers die werkzaam zijn in een bedrijf met minder dan 10 werknemers en kinderen hebben die jonger zijn dan 8 jaar of die mantelzorger zijn een verzoek kunnen doen voor aanpassing van hun overeengekomen arbeidsduur, werktijd of werkplaats, is niet nieuw. In de praktijk regelen kleine werkgevers dit met hun medewerkers in onderling overleg. Door voorgenoemde wetswijziging geldt ook voor werkgevers met minder dan 10 medewerkers dat een weigering of wijziging van het verzoek van de medewerker onder *schriftelijke opgave* van redenen aan hem dient te worden meegedeeld. Ook kunnen kleine werkgevers alleen een verzoek tot aanpassing arbeidsduur weigeren als zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich tegen de aanpassing verzetten.

Dit voorstel ademt een groot wantrouwen naar kleine werkgevers. Ten onrechte wat INretail betreft en wij stellen vragen bij nut en noodzaak van deze regeling. Werkgevers met minder dan 10 medewerkers staan dicht bij elkaar en stemmen direct onderling af. Hier is geen sprake van een grote HR-afdeling die ver afstaat van de werkvloer. Dat de Wfw op basis van de richtlijn dient te worden aangepast is te begrijpen. Alleen is in de richtlijn géén verplichting opgenomen om een en ander *schriftelijk* te regelen. Deze eis is dan ook overbodig om het doel te bereiken van de richtlijn bij werkgevers met minder dan 10 medewerkers toe te kennen. Deze wijziging zorgt derhalve voor een onnodige en forse extra administratieve last.

Daarnaast betekent een tijdelijke contractvermindering dat de arbeidsuren die door een medewerker ingeleverd worden, dienen te worden ingevuld door een andere medewerker. In de praktijk zal dit veelal worden ingevuld door een tijdelijk dienstverband, hetgeen gezien de hoge WW-premie duurder is. Dat is net als bij de regeling voor betaald ouderschapsverlof een groot nadeel. Ook in deze situatie zou sprake moeten zijn van het lage WW-tarief.

Daarnaast wordt er vanuit gegaan dat salarisadministratiekantoren dit in hun systeem met salarispakketten inbouwen. Uit onderzoek van INretail blijkt echter dat niet elke werkgever gebruik maakt van een online salarispakket. Juist kleine werkgevers maken gebruik van (minder bekende) offline pakketten. Voor hen is dit een extra last om dit in een offline salarispakket in te regelen. In de Memorie wordt er derhalve te eenvoudig aan voorbij gegaan dat niet elke werkgever de beschikking heeft over een online salarispakket, met als gevolg dat de financiële consequenties van de wijziging bij (kleine) werkgevers komen te liggen.

INretail meent dat bij wijziging van de WAZO en Wfw de voorgestelde aanpassingen in overweging dienen te worden genomen om beide regelingen efficiënt te laten verlopen en ter voorkoming van het onnodig neerleggen van (administratieve) lasten bij werkgevers.

Contact en nadere toelichting

Indien gewenst, lichten wij ons standpunt vanzelfsprekend graag nader toe. Contactpersoon is Barbara Geerlings, bgeerlings@inretail.nl 088 9730 677.

Koninklijke INretail is de grootste brancheorganisatie in retail non-food en is er voor iedereen die een (web)winkel heeft in retail non-food.

Bezoekadres: Arnhemse Bovenweg 100, 3708 AG te Zeist

Postadres: Postbus 762, 3700 AT te Zeist