Adviescollege toetsing regeldruk

> **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

ATR, Adviescollege toetsing regeldruk
Rijnstraat 50
2515 XP Den Haag

Postbus 16228
2500 BE Den Haag

T 070 310 86 66
E info@atr-regeldruk.nl
www.atr-regeldruk.nl

Onze referentie MvH/RvZ/MK/bs/ATR1100/2020-U065
Uw referentie

Datum 29 april 2020
Betreft Wetsvoorstel invoering betaling ouderschapsverlof

Geachte heer Koolmees,

Op 16 april 2020 is het Adviescollege toetsing regeldruk (ATR) verzocht om een advies over het wetsvoorstel invoering betaald ouderschapsverlof. De adviestermijn verstrijkt op 14 mei 2020.

Aanleiding, context en inhoud

Het wetsvoorstel invoering betaald ouderschapsverlof implementeert '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). De richtlijn is in werking getreden op 2 augustus 2019, met een implementatietermijn van drie jaar. Het doel van de richtlijn is om het beleid gericht op evenwicht tussen werk en privéleven en de gelijke behandeling van vrouwen en mannen te helpen verwezenlijken. Dat gebeurt door de arbeidsparticipatie van vrouwen te bevorderen en verschil tussen vrouwen en mannen met betrekking tot inkomsten en loon weg te nemen. De maatregelen dwingen Nederland tot wijziging in de wetgeving, met name in de Wet arbeid en zorg (Wazo) en de Wet flexibel werken (Wfw). Het wetsvoorstel invoering betaald ouderschapsverlof omvat deze wijzigingen.

De Nederlandse wetgeving voldoet op een aanzienlijk aantal onderwerpen aan de maatregelen van de richtlijn. Er zijn enkele kleinere wijzigingen noodzakelijk die met name voor militairen en directeuren-grootaandeelhouders relevant zijn. Daarnaast zijn meer ingrijpende aanpassingen nodig:

- Om te voldoen aan de nieuwe richtlijn wordt in de Wazo een wettelijk verplichting opgenomen op grond waarvan werknemers bij de opname van ouderschapsverlof gedurende negen weken een uitkering van UWV ontvangen. De aanvraag van het verlof geschiedt door de werknemer, via de werkgever. De hoogte van de uitkering, die door UWV wordt betaald, is 50% van het dagloon.
- De Wfw voldoet niet geheel aan de minimumvoorschriften uit Richtlijn (EU) 2019/1158. Artikel 2 van de Wfw, waarin het recht op aanpassing van de arbeidsduur, arbeidsplaats en werktijd is neergelegd, is namelijk niet van toepassing op werkgevers met minder dan 10 werknemers. Deze dienen op basis van de huidige wetgeving een regeling te treffen met betrekking tot het recht van de werknemers op aanpassing van de arbeidsduur. Met deze open formulering is het niet zeker dat werknemers met

kinderen tot tenminste 8 jaar en mantelzorgers daadwerkelijk een verzoek om aanpassing van de arbeidsduur, werktijd of arbeidsplaats kunnen doen als hun werkgever minder dan 10 werknemers in dienst heeft. Daarom wijzigt het wetsvoorstel de Wfw, zodat deze aan de Europese minimumnormen voldoet voor ouders met kinderen tot 8 jaar en mantelzorgers.

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?

1. Onderbouwing nut en noodzaak

Richtlijn (EU) 2019/1158 dwingt Nederland uiterlijk 2 augustus 2022 (op een aantal onderdelen) de wetgeving op het terrein van arbeid en zorg en flexibel werken aan te passen. De inhoudelijke redenen voor de wijzigingen liggen vast in de toelichting op de richtlijn. Daarom staan nut en noodzaak van de maatregelen bij dit wetsvoorstel niet meer ter discussie. In zoverre is er ook geen aanleiding tot het maken van opmerkingen. Het wetsvoorstel motiveert waarom op een aantal onderdelen – gezien de inhoud van de richtlijn - aanpassingen in de huidige wetgeving nodig zijn. Het geeft een beleidsneutrale invulling aan de maatregelen van de richtlijn. Nut en noodzaak ervan geven daarom geen aanleiding tot opmerkingen.

2. Minder belastende alternatieven

Betaald ouderschapsverlof (tussenkomst werkgever)

Bij betaald ouderschapsverlof zijn drie partijen betrokken. Zij staan in een door de wet gereguleerde verhouding tot elkaar. De werknemer als ouder van het kind (partij 1) komt een individueel recht op betaald ouderschapsverlof toe. Van het voornemen om verlof te nemen moet hij de werkgever (partij 2) op de hoogte stellen, die het verlof niet mag weigeren, maar wel zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen mag wegen als het gaat om de periode waarin het verlof wordt genoten. Bestaat over de periode overeenstemming, dan vraagt de werknemer via de werkgever de betaling van het verlof bij UWV (partij 3) aan. De systematiek van een "aanvraag door tussenkomst van de werkgever" betekent dat werkgevers extra administratieve lasten hebben. De regering voert twee redenen aan om hier toch voor te kiezen. In de eerste plaats wordt met de keuze aangesloten bij de systematiek die ook al geldt voor de aanvraag van uitkeringen voor zwangerschaps- en bevallingsverlof, aanvullend geboorteverlof en voor adoptie- en pleegzorgverlof. De keuze voor dezelfde werkwijze bevordert de uniformiteit en transparantie van de uitvoering van deze verlofregelingen. Als tweede reden wijst de regering er op dat het voor een vlotte en eenduidige uitvoering van de regeling nuttig is om gebruik te maken van reeds bij werkgevers aanwezige expertise en professionaliteit. Die wordt verondersteld in mindere mate bij de werknemer aanwezig te zijn. De verwachting is dat tussenkomst van de werkgever in belangrijke mate bijdraagt aan de compleetheid en tijdigheid van aanvragen.
De toelichting motiveert aldus waarom is gekozen voor de meer belastende tussenkomst van de werkgever. Het college heeft op dit punt geen opmerkingen.

Betaald ouderschapsverlof (aanvraagformulier)

De periode van betaald ouderschapsverlof volgt – als daar gebruik van wordt gemaakt - op die van het aanvullend geboorteverlof. In veel gevallen zullen deze perioden op elkaar aansluiten. In beide gevallen is een aanvraag van de werknemer met tussenkomst van de werkgever vereist. Onnodige extra regeldruk kan worden voorkomen als met één aanvraag(formulier) zou kunnen worden volstaan. Eén (digitaal) aanvraagformulier is mogelijk, omdat behoudens de verlofperiode, de aanvraaggegevens zoals bijvoorbeeld de loongegevens voor de beide verlofvormen vrijwel identiek zijn. Het verdient aanbeveling als Wet of toelichting expliciet duidelijk maakt dat één (digitaal) formulier voor een gezamenlijk aanvraag van de beide vormen van verlof mogelijk en toegestaan is.

2.1 Het college adviseert om in de wet of toelichting expliciet te vermelden dat één aanvraag voor aanvullend geboorteverlof en betaald ouderschapsverlof met behulp van één (bij voorkeur digitaal) aanvraagformulier toegestaan is.

Schrappen uitzondering voor bedrijven met minder dan 10 werknemers

De huidige wettelijke regeling voorziet bij bedrijven met minder dan 10 werknemers in de mogelijkheid om zelf een regeling op te stellen voor eventuele verzoeken om aanpassing van de arbeidsduur, werkplek en dergelijke. Dit biedt kleine bedrijven de mogelijkheid om tot een weinig belastende invulling van de verplichting te komen. De richtlijn biedt geen ruimte meer voor een dergelijke wijze van omgang met het verzoek-recht van de werknemer. Een minder belastende invulling via een regeling is in het vervolg dus niet meer mogelijk. Het college heeft op dit punt geen opmerkingen.

3. Werkbaarheid en merkbaarheid

De toelichting op het wetsvoorstel gaat niet in op de werkbaarheid van de maatregelen. Daartoe is wel aanleiding, omdat er enerzijds iets extra's van werkgevers wordt gevraagd (de tussenkomst bij de aanvraag van betaald ouderschapsverlof) en anderzijds de uitzondering voor kleine werkgevers wordt geschrapt. Weliswaar lijkt de regeling (aanvraag en verwerking) van betaald ouderschapsverlof erg op die van het aanvullend geboorteverlof en moeten kleine bedrijven wettelijk gezien al over een regeling voor de behandeling van verzoeken tot aanpassing van de arbeidsduur beschikken, toch verdient het aanbeveling de werkbaarheid specifiek te toetsen. Dit is nodig, omdat de verwerking van de aanvraag en de betaling van het ouderschapsverlof om een aanpassing van de geautomatiseerde systemen van werkgevers vragen. Een check op het vervallen van de uitzondering voor bedrijven met minder dan 10 werknemers is ook gewenst, omdat de regering veronderstelt dat alle kleine bedrijven al over de regeling beschikken. Zeker is dat echter niet.

3.1 Het college adviseert het wetsvoorstel bij met name kleine werkgevers op werkbaarheid te toetsen.

4. Berekening regeldrukgevolgen

In de toelichting is een paragraaf gewijd aan de gevolgen voor de regeldruk. Het beschrijft begrijpelijkerwijs alleen die onderwerpen die gevolgen voor de regeldruk van bedrijven en werknemers hebben. Het beschrijft zeer gedetailleerd deze gevolgen. De beschrijving en berekening zijn op handelingsniveau. De inschatting is dat de gevolgen voor werknemers in omvang verwaarloosbaar zijn, omdat de aanvraag feitelijk door de werkgever zal worden gedaan. Voor de omgang met het verzoekrecht gaat de toelichting er van uit dat alle kleine bedrijven al over een regeling beschikken en op basis daarvan al verzoeken

kunnen worden gedaan. Voor werkgevers is de extra regeldruk structureel € 3,15 miljoen (aanvragen en verwerking betaling ouderschapsverlof) en eenmalig € 3,5 miljoen (aan kennisnemingskosten en aanpassingen van geautomatiseerde systemen).
De beschrijving van de gevolgen van de wijzigingen is toereikend. Dat geldt ook voor de berekening van de gevolgen. Beschrijving en berekening geven geen aanleiding tot het maken van opmerkingen.

Dictum

De beschrijving van nut en noodzaak is toereikend. Een minder belastend uitvoeringsalternatief voor één van de maatregelen is om een gezamenlijke aanvraag van aanvullend geboorteverlof en betaald ouderschapsverlof mogelijk te maken. Een check op de werkbaarheid van de voorstellen is gewenst, omdat deze onder meer om aanpassing van de geautomatiseerde systemen vragen. De regeldrukparagraaf is toereikend.

Het wetsvoorstel indienen, nadat met de adviespunten rekening is gehouden.

Het college vertrouwt erop u hiermee voldoende te hebben geïnformeerd,

Hoogachtend,

w.g.

[redacted]
Voorzitter

[redacted]
Secretaris