

## Bijlage Onderbouwing en Evaluatie (CW 3.1)

### Wetsvoorstel Wet betaald ouderschapsverlof

Deze bijlage is onderdeel van de pilot naar het vergroten van de vindbaarheid van artikel 3.1 van de Comptabiliteitswet.<sup>1</sup> Volgens artikel 3.1 van de Comptabiliteitswet (CW 3.1) dienen alle voorstellen met financiële consequenties een toelichting te bevatten op de doelen, beleidsinstrumenten, doeltreffendheid, doelmatigheid en financiële consequenties. Tevens dienen voorstellen een evaluatieparagraaf te bevatten. Met de pilot wordt beoogd de vindbaarheid van de vereiste toelichtingen bij voorstellen met (kans op) significante financiële gevolgen te vergroten.

Bij SZW is de pilot van toepassing op brieven waarin grote trajecten qua financiële omvang worden toegelicht die tussen 1 juli en eind 2020 naar de Eerste en Tweede Kamer gaan, waarbij het ook kan gaan om voorstellen waar al eerder een brief over naar de Kamer is gegaan. Het is de bedoeling dat bij de Kamerbrieven deze bijlage wordt toegevoegd en bij voorstellen voor wet- of regelgeving dat aparte kopjes worden opgenomen in de memorie of nota van toelichting die corresponderen met de onderdelen van CW 3.1. Gezien het voorstel al in een vergevorderd stadium was bij de start van de pilot is ervoor gekozen om deze bijlage in te vullen (in plaats van het opnemen van aparte kopjes in de memorie van toelichting).

Onderdeel	Toelichting
<b>Nagestreefde doelen</b>	<p>Aanleiding voor het wetsvoorstel is de implementatie van 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 2010/18/EU van de Raad. Wetgeving is noodzakelijk om de elementen van de richtlijn op juiste wijze juridisch te verankeren.</p> <p>Doelen van de voorliggende wet zijn het realiseren van evenwicht tussen werk en privéleven en het bevorderen van de gelijke behandeling van mannen en vrouwen. Dit moet zich onder meer uiten in het verkleinen van verschillen in de arbeidsparticipatie en lonen /inkomsten tussen vrouwen en mannen. Zie: memorie van toelichting, inleiding.</p> <p>De richtlijn bevat meerdere maatregelen om aan het genoemde doel te voldoen en in dat kader de werknemers beter in staat te stellen arbeid en zorg te combineren. Meest ingrijpende maatregel voor Nederland is:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- 2 maanden betaald ouderschapsverlof om (m.n.) vaders te stimuleren om ouderschapsverlof op te nemen. Verwacht wordt dat deze mogelijkheid om betaald ouderschapsverlof op te nemen de re-integratie van moeders na het bevallingsverlof bevordert en vergemakkelijkt.</li></ul> <p>Aan de overige maatregelen uit de richtlijn (10 dagen betaald vaderschapsverlof, 5 dagen zorgverlof, calamiteitenverlof en mogelijkheid om te verzoeken om flexibel te mogen werken en maatregelen gericht op rechtsbescherming) voldoet Nederland al. Alleen is op onderdelen een beperkte uitbreiding van de doelgroep voor het verlof noodzakelijk of dienen maatregelen in het kader van de rechtsbescherming een expliciete verankering in de wetgeving te verkrijgen. Deze maatregelen zijn nu reeds rechtspraktijk</p>
<b>Ingezette beleidsinstrument(en)</b>	<p>Ouders krijgen recht op 9 weken ouderschapsverlof tegen 50% loon (tot max. dagloon) op te nemen in het eerst jaar na de geboorte van hun kind.</p>

<sup>1</sup> Op drie april 2020 is de [derde voortgangsrapportage van de Operatie Inzicht in Kwaliteit](#) aan de Tweede Kamer gestuurd, waarin de minister van Financiën de pilot naar het vergroten van de vindbaarheid van toelichtingen op nieuwe beleidsvoorstellen aankondigt.

	<p>De wet haakt in op het reeds bestaande recht op ouderschapsverlof door daar het recht op een uitkering gedurende het verlof aan toe te voegen. De uitvoering is geënt op de methodiek die ook wordt toegepast bij de uitkeringen in verband met zwangerschaps- en bevallingsverlof en aanvullend geboorteverlof.</p>
<p><b>Financiële gevolgen voor het Rijk</b></p>	<p>Het wetsvoorstel gaat gepaard met structureel € 365 mln. uitgaven aan uitkeringslasten voor verlofregelingen. Daarnaast zijn er uitvoeringskosten (€ 9,8 mln.) en een inverdieneffect op de kinderopvangtoeslag (€ 35 mln.). Per saldo zijn de kosten € 340 mln.</p> <p>Dekking komt uit verhoging van de Aof-premie vanaf 2023 (€ 216 mln.) en verlaging van de IACK vanaf 2022 (€ 130 mln.). Zie: memorie van toelichting, paragraaf VI.a/b.</p>
<p><b>Financiële gevolgen voor maatschappelijke sectoren – als van toepassing</b></p>	<p>De administratieve lasten voor het bedrijfsleven zijn structureel € 3,1 mln. per jaar.</p> <p>Zie: memorie van toelichting, paragraaf VI.c.</p>
<p><b>Doeltreffendheid</b></p>	<p>De achterblijvende arbeidsparticipatie en inkomsten van vrouwen ten opzichte van mannen kent meerdere oorzaken. Eén van de oorzaken is de moeilijkheid om werk en gezinstaken in evenwicht te brengen. Vaak verrichten vrouwen met kinderen minder uren betaald werk en besteden zij meer tijd aan onbetaalde zorgtaken.</p> <p>Het huidige ouderschapsverlof is wettelijk onbetaald. Dit draagt ertoe bij dat dat met name vaders verlofregelingen maar weinig benutten. Door ouderschapsverlof voor 9 weken tegen 50% te betalen wordt de financiële belemmering, die met name mannen ervaren, om ouderschapsverlof op te nemen vermindert.</p> <p>Aangetoond is dat wanneer vaders regelingen voor een beter evenwicht tussen werk en privéleven benutten, zoals verlof of flexibele werkregelingen, het relatieve aandeel van vrouwen in onbetaald werk binnen de familie kleiner wordt en vrouwen over meer tijd voor betaald werk beschikken. Uit onderzoek blijkt tevens dat de initiële verdeling van arbeid en zorgtaken na de geboorte van een kind vaak bepalend is voor de structurele taakverdeling voor de lange termijn.</p> <p>Zie: memorie van toelichting inleiding en hoofdstukken I en VI.a.</p>
<p><b>Doelmatigheid</b></p>	<p>Gekozen is voor een uitkeringspercentage voor werknemers van 50% van het dagloon tot maximaal 50% van het maximumdagloon. Hiermee wordt de opname van ouderschapsverlof aanzienlijk vergemakkelijkt ten opzichte van de huidige situatie waarin er geen wettelijk recht op betaald ouderschapsverlof bestaat. Een eigen bijdrage in de vorm van inkomstenderving wordt daarbij alleszins acceptabel geacht. Het gaat immers ook om een investering van de ouders in hun eigen onderlinge taakverdeling en in het verlengde daarvan hun eigen (toekomstige) arbeidsmarkt- en inkomenspositie.</p> <p>Het wetsvoorstel laat ruimte voor aanvulling van dit percentage bij cao. Thans valt ongeveer 25% van de werknemers onder een cao waarin in gedeeltelijke loondoorbetaling tijdens ouderschapsverlof is voorzien. De daaraan bestede middelen kunnen worden ingezet voor aanvulling van percentage van 50% en/of een verlenging van het aantal weken gedurende welke het ouderschapsverlof wordt betaald.</p>

	<p>De doelmatigheid van het uitkeringspercentage van 50% zal nadrukkelijk aandacht krijgen bij de evaluatie van de wet binnen 5 jaar na inwerkingtreding.</p>
<b>Evaluatieparagraaf (of en hoe)</b>	<p>De wet wordt binnen 5 jaar na implementatie geëvalueerd (uiterlijk 2 augustus 2027). Daarbij wordt in ieder geval aandacht besteed aan:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Bekendheid, bereik en gebruik van betaald ouderschapsverlof. Dit zal op basis van gebruikscijfers van het UWV bepaald worden;</li><li>- Gevolgen van ouderschapsverlof voor het kunnen combineren van arbeid en zorg, en de opvattingen over de taakverdeling tussen mannen en vrouwen, de werkelijke taakverdeling en de gevolgen voor de kinderopvang. Zo mogelijk wordt op basis van bestaande of nog te ontwikkelen gegevens geïnventariseerd hoe de huidige verdeling van arbeid en zorg is, zodat een vergelijking in de tijd kan worden gemaakt;</li><li>- De impact van het ouderschapsverlof op de gelijke behandeling van mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt (arbeidsparticipatie, inkomsten). Hiervoor zal onder andere informatie van het CBS benut worden.</li><li>- De opvattingen van werkgevers over het opnemen van ouderschapsverlof in het licht van de gevolgen van de wet voor bedrijven en instellingen (afwezigheid, kosten etc.).</li></ul> <p>Waar relevant worden uitsplitsingen gemaakt naar geslacht, inkomensklasse, arbeidsduur en aard contract en kenmerken bedrijf.</p> <p>Zie: artikel XIII van de wet en artikelsgewijze toelichting en paragraaf V.c van de algemene deel van de memorie van toelichting.</p>