

Vergaderjaar 2020–2021

35 613

Wijziging van de Wet arbeid en zorg, de Wet flexibel werken en enige andere wetten in verband met 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 (PbEU 2019, L 188) (Wet betaald ouderschapsverlof)

Nr. 22

BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 19 april 2021

Op 12 april 2021 heeft het wetgevingsoverleg over het Wetsvoorstel betaald ouderschapsverlof plaatsgevonden. Ik heb u tijdens het overleg toegezegd een nota van wijziging op te stellen op basis waarvan het mogelijk is om eenmalig het uitkeringspercentage van 50% te verhogen. Deze nota van wijziging (Kamerstuk 35 613, nr. 23) bied ik u hierbij aan. Voorts ga ik in deze brief in op het amendement van het lid Palland over het verhogen van de leeftijdsgrens voor ouderschapsverlof naar 18 jaar¹ en op de motie van de leden Palland en Van Weyenberg over jaarlijkse informatie over het gebruik van de diverse verlofregelingen.²

Tot slot deel ik u mede dat in de nota van wijziging tevens een beperking is opgenomen voor het recht op een ouderschapsverlofuitkering bij verandering van de gezinssamenstelling na de eerste verjaardag van het kind.

Hieronder ga ik op deze vier punten in.

1. Hoogte van de uitkering

Tijdens het overleg is uitvoerig gesproken over de hoogte van de uitkering tijdens het genieten van ouderschapsverlof. Op grond van het wetsvoorstel gaat het om 50% van het dagloon tot ten hoogste 50% van het maximumdagloon. Meerdere leden hebben twijfels geuit, omdat het dan voor werknemers met een laag inkomen om financiële redenen niet goed mogelijk zou zijn om ouderschapsverlof te genieten. De suggestie is gedaan om een ondergrens ter hoogte van het wettelijk minimumloon te gaan hanteren.

¹ Kamerstuk 35 613, nr. 19.

² Kamerstuk 35 613, nr. 18.

In mijn reactie heb ik u toegelicht dat geen financiële dekking beschikbaar is voor een hoger uitkeringspercentage en dat een ondergrens niet uitvoerbaar is, omdat de in verband met deeltijdwerk noodzakelijke gegevens over de arbeidsduur niet beschikbaar zijn. Als alternatief heb ik u toegezegd om een nota van wijziging op te stellen die het mogelijk maakt om eenmalig en voorafgaand aan inwerkingtreding van het wetsvoorstel op 2 augustus 2022 het uitkeringspercentage te verhogen. Dit biedt ruimte om desgewenst tijdens de kabinetsformatie overeenstemming te bereiken over een uitkeringspercentage van 70% van het dagloon en de financiële dekking daarvoor vast te stellen. Onderdeel C van de nota van wijziging bevat de mogelijkheid om hierin bij koninklijk besluit te voorzien. Een dergelijk besluit zal via een zogenoemde voorhangprocedure aan het parlement worden voorgelegd. Als een ander percentage zou worden gekozen, dan acht ik een wetswijziging meer aangewezen, mede omdat er dan mogelijk ook consequenties zijn voor het uitkeringspercentage bij het aanvullend geboorteverlof.

Bij een eventueel besluit om het uitkeringspercentage aan te passen dient rekening te worden gehouden met deze voorhangprocedure en met het feit dat tijd nodig is om de praktische uitvoering te organiseren en de voorlichtings- en communicatie activiteiten in voorbereiding te nemen.

2. Amendement Palland

Het lid Palland heeft een amendement ingediend dat voorziet in uitbreiding van het recht op onbetaald ouderschapsverlof tot de 18^e verjaardag van het kind. Omdat het wettelijk recht op een uitkering alleen mogelijk is in het eerste jaar na de geboorte van het kind – of bij adoptie en pleegzorg tot een jaar na opvang in het gezin en het kind nog geen acht jaar is –, heeft dit amendement daarop geen invloed. Wel kan het financiële consequenties hebben voor werkgevers indien op basis van een cao-afspraken wordt voorzien in (gedeeltelijke) loondoorbetaling bij de opname van ouderschapsverlof.

Zoals ik tijdens het wetgevingsoverleg heb aangegeven, heb ik zorgen over de administratieve lasten die het amendement voor werkgevers meebrengt. In de eerste plaats moet de werkgever zijn administratie op dit punt 18 jaar lang bijhouden. In de tweede plaats is het zo dat een werknemer, die elders een baan aanvaardt, aan zijn «oude» werkgever een verklaring kan vragen waarin is aangegeven hoeveel recht op (onbetaald) ouderschapsverlof hij nog tegoed heeft. Deze verklaring dient de werknemer aan zijn «nieuwe» werkgever te overleggen als hij het resterende ouderschapsverlof wil genieten. Als de opnameperiode substantieel wordt verlengd – van 8 jaar naar 18 jaar – zijn er logischerwijs aanzienlijk meer ouders die van baan wisselen en om een dergelijke verklaring verzoeken. Zoals aangegeven tijdens het overleg heb ik dit voorgelegd aan VNO-NCW-MKB Nederland. Van die zijde zijn de zorgen over de administratieve lastendruk bevestigd. Ik kan mij de gedachte voorstellen dat uitbreiding van de periode waarin het onbetaalde ouderschapsverlof kan worden opgenomen tot het 18^e jaar in een mogelijke behoefte voorziet. Echter meen ik toch het amendement te moeten ontraden, vanwege de toenemende administratieve lastendruk voor werkgevers.

3. Motie Palland / Van Weyenberg

De leden Palland en Van Weyenberg hebben een motie ingediend waarin de regering wordt verzocht tot het uitvoeren van een monitor van het gebruik van ouderschapsverlof en hierover de Tweede Kamer jaarlijks te informeren. Het voorstel om het gebruik en bereik nauwgezet te volgen,

steun ik van harte. Ik zou wel willen voorstellen om, om pragmatische redenen, hiervoor aan te sluiten bij de reeds lopende monitor Arbeid, zorg en kinderopvang die tweejaarlijks door het CBS wordt uitgevoerd als onderdeel van de EBB. In deze enquête worden cijfers reeds uitgesplitst naar arbeidsduur en opleidingsniveau van gebruikers van de verschillende verlofregelingen. Hiermee wordt dus ook de samenhang van de verschillende verlofregelingen duidelijk. Aan het CBS zal worden gevraagd of de gegevens in de volgende monitor, waarvan de uitkomsten beschikbaar komen in het voorjaar van 2022, ook kunnen worden uitgesplitst naar inkomen.

Ik zal u zo mogelijk jaarlijks wel informeren over het aantal door UWV toegekende aanvragen.

4. Doelgroep betaald ouderschapsverlof

Mede naar aanleiding van de discussie tijdens het wetgevingsoverleg over het nog in voorbereiding zijnde amendement Palland (om het onbetaalde deel van het ouderschapsverlof op te kunnen nemen tot de 18^e verjaardag van het kind (i.p.v. 8 jaar)), heeft een heroverweging plaatsgevonden van de bepaling dat het recht op een uitkering van het ouderschapsverlof niet alleen bestaat tot de eerste verjaardag van het kind, maar ook tot een jaar nadat het kind is opgenomen ter adoptie of pleegzorg, of nadat sprake is van een «nieuwe gezinssamenstelling». Hierbij kan met name gedacht worden aan een nieuwe partner van één van de ouders die op hetzelfde adres als het kind komt te wonen. Alsnog is geconcludeerd dat in deze context opneming in het gezin voor adoptie en pleegzorg anders beschouwd dient te worden dan een nieuwe gezinssamenstelling. Bij adoptie en pleegzorg wordt het kind veelal opgenomen door nog onbekende ouders in een niet vertrouwde omgeving. Bij een nieuwe gezinssamenstelling verblijft het kind bij één biologische ouder en een nieuwe partner die het kind mogelijk al enige tijd kent. Anders dan bij adoptie en pleegzorg is het genieten van ouderschapsverlof dan minder noodzakelijk om een band met het kind op te bouwen.

In de onderdelen A en B van bijgevoegde nota van wijziging is nu bepaald dat het recht op een uitkering gedurende negen weken wegens ouderschapsverlof genoten kan worden tot de eerste verjaardag van het kind en alleen bij adoptie of pleegzorg tot een jaar na opname van het kind in het gezin, voor zover het kind jonger is dan 8 jaar.

Ik vertrouw erop u hiermee voldoende te hebben geïnformeerd ten behoeve van de stemmingen op dinsdag 20 april a.s.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
W. Koolmees