

Ondernemers gaan gebukt onder stapeling van verlofregelingen – Zorg-, zwangerschaps-, bevallings-, geboorte- én betaald ouderschapsverlof?!
ONL voor Ondernemers, 6 april 2021.

ONL voor Ondernemers maakt zich grote zorgen over het wetsvoorstel betaald ouderschapsverlof. Ondernemers gaan namelijk gebukt onder een stapeling van verlofregelingen. Dat werknemers recht hebben op verlof is logisch, maar dat mag niet ten koste gaan van het werkgeverschap. ONL is niet tegen betaald ouderschapsverlof, maar maakt zich zorgen over het gemak waarmee de verlofmogelijkheden voor werknemers worden uitgebreid en aangevuld. Het is voor veel werkgevers niet meer vanzelfsprekend om aan alle wettelijke verlofregelingen te kunnen voldoen. ONL mist aandacht voor dit probleem. In het licht van de stapeling van verlofregelingen dient de wijze van financiering van enkele verlofregelingen heroverwogen te worden, om ondernemers financieel te ontlasten. Het samenvoegen van alle verlofregelingen kan daarnaast helpen om de administratieve lasten voor werkgevers aanzienlijk te beperken.

Ondernemers gaan gebukt onder stapeling van verlofregelingen

De afgelopen jaren zijn er steeds meer lasten, risico's en verplichtingen richting de werkgever verschoven. Dat heeft het werkgeverschap onaantrekkelijk gemaakt. Op dit moment zijn werkgevers huiverig om vaste contracten aan te bieden. Ook kiezen zelfstandig ondernemers er steeds vaker voor om geen werkgever te worden, vanwege de bijbehorende risico's en verplichtingen. Iets waar ONL al langere tijd voor waarschuwt. Een van de problemen waar, met name kleine, werkgevers tegenaan lopen is de stapeling van het aantal verlofregelingen.

Werknemers hebben op dit moment recht op zwangerschaps-, geboorte-, ouderschaps-, adoptie of pleegzorgverlof, kortdurend en langdurig zorgverlof, calamiteitenverlof en kort verzuimverlof. Veel politieke partijen willen bovenstaande verlofregelingen uitbreiden. Ook komen partijen met ideeën voor rouw-, vrijwilligers-, vakbonds-, burgerschaps-, mantelzorg-, transitie- en scholingsverlof.

Het gaat hier uiteraard om goedbedoelde voorstellen, maar wat betekent deze stapeling van verlofregelingen voor de werkgever? ONL mist in het debat over de uitbreiding van verlofmogelijkheden nadrukkelijk de aandacht voor het werkgeverschap en de positie van de ondernemer. Wanneer er wordt gesproken over verlof, ziet ONL graag dat er aandacht uitgaat naar de lasten en verplichtingen van ondernemers. Het MKB moet ten aanzien van het werkgeverschap juist ontlast worden, zodat ondernemers weer kunnen ondernemen.

Administratieve lasten voor bedrijfsleven worden vergroot, kosten blijven stijgen.

Werknemers mogen flexibel om gaan met het opnemen van verlof. Denk aan het opnemen van verlof in deeltijd. Daarbij mogen de belangen van de werkgever niet uit het oog worden verloren. In de praktijk ziet ONL dat werkgevers en werknemers het inroosteren van verlof vaak zelf regelen, waarbij maatwerk en de wensen van beide partijen worden besproken. Het wetsvoorstel betaald ouderschapsverlof kan nadelig uitpakken voor werkgevers.

Gelukkig blijft de werkgever de mogelijkheid behouden om de door de werknemer gewenste invulling van het ouderschapsverlof te wijzigen. Echter, kan dit alleen op grond van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang en nadat de werkgever hierover overleg heeft gepleegd met de werknemer.

ONL ziet graag dat de Tweede Kamer monitort of de onderhandelingsruimte van de werkgever hierdoor niet in het geding komt. De mogelijkheid om maatwerkafspraken te maken moet behouden blijven. Dat is cruciaal, met name voor de kleine werkgever. Die moet immers de tijd krijgen om op zoek te gaan naar een geschikte vervanger en daarover extra kosten betalen.

Het invoeren van betaald ouderschapsverlof heeft onherroepelijk financiële gevolgen voor werkgevers, aangezien Nederland op dit moment enkel onbetaald ouderschapsverlof kent. ONL leest in de Memorie van Toelichting bij het wetsvoorstel dat het bedrijfsleven alleen al rekening moet houden met €3,1 miljoen aan extra kosten per jaar door de toenemende administratieve lasten.

De stapeling van verlofregelingen is ook een financiële stapeling van kosten voor werkgevers. Sinds 1 juli 2020 kent Nederland betaald partnerverlof. Partners krijgen bij de geboorte van hun kind vijf weken aanvullend verlof tegen 70 procent doorbetaling van hun loon. De kosten daarvan worden betaald door werkgevers middens hun arbeidsongeschiktheidsfonds-premie. Het recht op betaald partnerverlof legt kleine werkgevers al een zware last op. Straks komt daar dus bij dat ouders recht krijgen op betaald ouderschapsverlof.

In het licht van deze stapeling van kosten voor verlofregelingen dient de wijze van financiering heroverwogen te worden. De rekening kan niet enkel, door de Aof-premie, bij werkgevers neergelegd worden. ONL ziet graag dat de overheid verlofregelingen uit algemene middelen gaat financieren. De wens voor meer verlofregelingen komt uit de maatschappij, dan mag de maatschappij daarin ook haar steentje bijdragen.

Voeg alle soorten verlofregelingen samen in een geïntegreerde regeling

Het duizelt werkgevers aan verlofregelingen. ONL pleit dat de diverse verlofmogelijkheden rond geboorte en zorg samen worden gevoegd tot één geïntegreerde regeling. Daarmee maak je het opnemen van verlof gebruiksvriendelijker voor zowel de werkgever als de werknemer.

Nu krijgen werkgevers te maken met verschillende regelingen met van elkaar verschillende voorwaarden die op verschillende manieren worden gefinancierd. Eén samengevoegde verlofregeling zorgt voor minder administratieve lasten. Als je daarnaast besluit verlof uit algemene middelen te financieren, dan kom je werkgevers tegemoet. Dit is overigens in lijn met eerdere adviezen van onder andere de SER en de Stichting van de Arbeid. Kortom, voorkom dat ondernemers gebukt gaan onder de stapeling van verlofregelingen.