

34 967 Wijziging van de Wet arbeid en zorg en enige andere wetten in verband met het geboorteverlof en het aanvullend geboorteverlof teneinde bij te dragen aan de ontwikkeling van de band tussen de partner van de moeder en het kind en tevens de positie van vrouwen op de arbeidsmarkt te vergroten alsmede uitbreiding van het adoptie- en pleegzorgverlof (Wet invoering extra geboorteverlof)

Nr. 20 Brief van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 11 mei 2022

Op 1 januari 2019 is de Wet invoering extra geboorteverlof (WIEG) (Kamerstuk 34 967) in werking getreden. Sindsdien hebben partners in loondienst na de geboorte van hun kind recht op eenmaal het aantal werkuren per week aan geboorteverlof, met loondoorbetaling door de werkgever. Sinds 1 juli 2020 hebben partners in loondienst daarnaast recht op vijf keer het aantal werkuren per week aan aanvullend geboorteverlof. Het aanvullend geboorteverlof is op te nemen binnen zes maanden na de geboorte van het kind en alleen nadat men eerst de week geboorteverlof heeft opgenomen. Tijdens de vijf aanvullende weken ontvangen partners een uitkering van het UWV ter hoogte van 70 procent van het dagloon (tot 70 procent van het maximumdagloon). Met de WIEG is beoogd een positieve bijdrage te leveren aan de ontwikkeling van de band tussen de partner en het kind. Ook is beoogd de kansen van vrouwen op de arbeidsmarkt te vergroten, omdat met de invoering van de WIEG minder verschil kwam in de duur van het verlof voor moeders en dat voor partners.

In februari jl. is een rapport met de eerste evaluatie van de WIEG opgeleverd door Regioplan. De evaluatie was primair gericht op het aanvullend geboorteverlof. Onderzocht is wie er gebruikmaakten van het aanvullend geboorteverlof en wat de effecten ruim een jaar na de invoering hiervan waren. Hierbij bied ik u het eindrapport aan¹.

Uit het rapport blijkt dat bijna driekwart (74 procent) van de partners die recht hadden op het aanvullend geboorteverlof hiervan gebruik heeft gemaakt. Daarnaast heeft zestien procent gebruikgemaakt van enkel de eerste week geboorteverlof. Een veelgenoemde reden voor de opname van het verlof is om meer tijd met het kind door te brengen. Slechts tien procent van de partners die daar recht op hadden, heeft helemaal geen aanvullend geboorteverlof opgenomen.

¹ Raadpleegbaar via www.tweedekamer.nl

Van degenen die geen aanvullend geboorteverlof opnamen (26 procent), gaf bijna de helft aan dat zij het aanvullend geboorteverlof niet nodig hadden. In de meeste gevallen was dit zo omdat de moeder minder ging werken of hiermee stopte. Hiernaast gaf ruim 40 procent van deze groep aan, dat zij er wel gebruik van hadden willen maken, maar dat dit voor hen niet mogelijk was. Meestal was dit om financiële redenen. Van alle ouders uit de onderzoeksgroep zijnde/met partner in loondienst, gaf zes procent aan het aanvullend geboorteverlof niet op te nemen, omdat zij financieel niet rond konden komen met de uitkering van 70 procent van het (maximum)dagloon. In huishoudens met een gezamenlijk inkomen van meer dan € 4.000 netto per maand, werd het aanvullend geboorteverlof door 85 procent van de partners opgenomen. In huishoudens met een gezamenlijk inkomen lager dan € 4.000 netto per maand was dit 63 procent van de partners.

De evaluatie geeft een eerste beeld van de effecten van het aanvullend geboorteverlof ruim een jaar na de invoering. Om deze effecten in kaart te brengen, is een vergelijking gemaakt tussen ouders die wél de mogelijkheid hadden om het aanvullend geboorteverlof op te nemen (WIEG-cohort, geboorte kind na 1 juli 2020) en zij die dit níét hadden (controle-cohort, geboorte kind in de eerste helft 2020). Een effect dat mogelijk samenhangt met de invoering van het geboorteverlof, is bijvoorbeeld dat moeders uit het WIEG-cohort ten opzichte van het controlecohort hun werk-privébalans een hogere waardering geven. Ook ervaren ouders uit het WIEG-cohort op deelaspecten een betere band met hun kind. Overigens zijn er ook beoogde effecten, waaronder een hogere arbeidsparticipatie van moeders, die nog niet of nog niet volledig zijn opgetreden. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat veranderingen tijd kosten. Mogelijk zullen (een deel van) deze effecten zich op langere termijn alsnog manifesteren.

Naast het onderzoek onder ouders, bestond de evaluatie ook uit een onderzoek onder werkgevers. Daaruit blijkt onder meer dat bijna driekwart van de geënquêteerde werkgevers de aanvraagprocedure van de uitkering bij het UWV eenvoudig tot zeer eenvoudig vindt. De redenen die werkgevers noemen voor het niet gebruiken van het aanvullend geboorteverlof door hun werknemers, komen grotendeels overeen met de redenen die werknemers zelf noemen.

Belangrijk te noemen, is dat de coronamaatregelen vrijwel zeker invloed hebben gehad op het gebruik en de effecten van het aanvullend geboorteverlof. Maatregelen als het thuiswerken veranderden de verdeling van (extra) zorgtaken. Ook is het voor te stellen dat eventuele onzekerheid over de economische situatie of het wegvallen van inkomen als gevolg van de pandemie, invloed kunnen hebben gehad op het gebruik van het (aanvullend) geboorteverlof. Verder geeft de evaluatie zoals gezegd nog geen uitsluitsel over alle beoogde effecten. Het gaat immers deels om een cultuuromslag, wat enige tijd vraagt. De evaluatie vormt daarom geen aanleiding tot wijziging van de WIEG.

Hoewel de groep die om financiële redenen geen gebruikmaakt van het geboorteverlof procentueel gezien niet groot is, is het goed om een beter beeld te krijgen van de samenstelling van deze groep en het geheel aan afwegingen dat men maakt om wel of geen verlof op te nemen. Daarom ben ik voornemens op korte termijn nader onderzoek te doen naar de achtergrondkenmerken van deze groep ouders. Ook is het goed om opnieuw te kijken naar de realisatie van de mogelijke effecten van de invoering van het geboorteverlof, wanneer de coronapandemie en de hieraan gerelateerde maatregelen niet of minder van invloed zijn en het hybride werken vastere vorm heeft gekregen. In de evaluatie van de Wet betaald ouderschapsverlof zal daarom, naast het gebruik en de effecten van de invoering van het betaald ouderschapsverlof, ook opnieuw aandacht worden besteed aan het gebruik, de effecten en de doelmatigheid van het geboorteverlof. Zodoende kan ook het gezamenlijke effect van het geboorteverlof en het betaald ouderschapsverlof op de arbeidsparticipatie, de verdeling van zorgtaken tussen partners en de gezondheid van het kind worden onderzocht. Een jaar na inwerkingtreding, dus in de tweede helft van 2023, zal de invoeringstoets van de Wet betaald ouderschapsverlof plaatsvinden.

Mede op basis hiervan zal worden gezien of er aanleiding is de eerste evaluatie, nu gepland begin 2025, te vervroegen.

De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
C.E.G. van Gennip