

Wie is verantwoordelijk voor de kinderopvang?

Om de arbeidsparticipatie van vrouwen te bevorderen is per 1 januari 2005 de Wet kinderopvang ingevoerd. Daarbij heeft de regering voor ogen gehad dat de opvang van kinderen van werkende ouders een gezamenlijke verantwoordelijkheid is van ouders, werkgevers en overheid. De kosten van kinderopvang zouden dan ook door deze drie partijen in gelijke delen moeten worden gedragen. Ervan uitgaande dat elk kind twee ouders en elke ouder een werkgever heeft, betekent dit dus voor de werkgever dat hij één zesde deel van de kosten van kinderopvang moet betalen. Bij bespreking van de wet in het parlement is er uiteindelijk geen verplichte werkgeversbijdrage gekomen. Uitgegaan werd van de verantwoordelijkheid van de sociale partners om in CAO's en individuele arbeidsovereenkomsten op vrijwillige basis afspraken te maken over een werkgeversbijdrage. Als een werkgever van een ouder geen werkgeversbijdrage betaalde, compenseerde de overheid dat met een toeslag op de overheidsbijdrage. Die toeslag is afhankelijk van het gezinsinkomen.

In 2007 en 2008 zou de compensatie voor de inkomens boven € 45.000 per jaar worden afgebouwd. Het kabinet ging er daarbij van uit dat de afspraken over de werkgeversbijdragen in 2008 zo ver zouden zijn uitgebreid dat voor ten minste negen van de tien werknemers een volwaardige werkgeversbijdrage beschikbaar zou zijn. Mocht dat doel in 2008 niet bereikt worden, dan zou een verplichte werkgeversbijdrage volgen.

Inmiddels heeft de regering, voor de verandering met steun van de linkse oppositie en de vakbonden, besloten niet met de invoering van een verplichte werkgeversbijdrage te wachten tot 2008. In de ogen van de regering liggen de werkgevers zo ver uit koers (in mei 2006 had ruim een derde van de werknemers geen of geen volwaardige werkgeversbijdrage) dat ingrijpen al in 2007 noodzakelijk is. Aan dat ferme standpunt zullen overigens de naderende verkiezingen niet vreemd zijn. De regering kan met deze maatregel in een goed blaadje komen bij de kiezers met hogere inkomens, voor wie vanwege de hoogte van hun inkomen geen of slechts een beperkte compensatie bestond.

Inmiddels is ook duidelijk dat de verplichte werkgeversbijdrage

niet de vorm krijgt van een verplichte vergoeding van daadwerkelijk door een werknemer gemaakte kosten, maar dat de overheid de werkgeversbijdrage verstrekt en de kosten daarvan op alle werkgevers verhaalt in de vorm van een verhoging van het werkgeversdeel van de WW-premie (in 2007 naar schatting 0,28%). Lopende afspraken in CAO's en arbeidsovereenkomsten vervallen, behalve voor zover die tot meer verplichtten dan betaling van één zesde deel.

In het algemeen verdient het verhogen van collectieve lasten en het rondpompen van geld van werkgevers via de overheid naar werknemers geen aanbeveling. Maar in dit geval bestaan daarvoor goede argumenten. Het bevrijdt werkgevers van de administratieve lasten die verbonden zijn aan het vergoeden van regelmatig wijzigende bedragen aan individuele werknemers. Verder komt een einde aan de vreemde situatie, waarbij enerzijds een appel wordt gedaan op het sociale gevoel van werkgevers door hen op te roepen een bijdrage in de kosten van de kinderopvang van hun werknemers te betalen en anderzijds direct al duidelijk wordt gemaakt dat de overheid die kosten betaalt als de werkgever het niet doet.

Bovenal komt een einde aan een situatie waarbij voor een individuele werkgever forse kosten worden opgeroepen door beslissingen van een werknemer met een uitgesproken privé-karakter. Komen er kinderen? Zo ja, hoeveel en wanneer?

In hoeverre verzorgen de ouders de kinderen zelf, bijvoorbeeld door te stoppen met werk of minder te gaan werken? En als voor externe kinderopvang wordt gekozen, wordt dan gekozen voor opvang via het officiële circuit, of worden, al dan niet tegen betaling, familie of vrienden ingeschakeld dan wel een zelf gezochte persoon die regelmatig als hulp in de huishouding fungeert? Van al die privé-keuzes hoort een individuele werkgever de lasten niet te dragen. Als men al vindt dat bevordering van de arbeidsparticipatie van vrouwen de verantwoordelijkheid is van werkgevers en niet van de overheid, dan is dit eerder een collectieve verantwoordelijkheid dan een individuele. Een collectieve heffing verdient daarom in dit geval de voorkeur. ■

mr. J.P.M. van Zijl, advocaat te Tilburg

Advertentie



A career in the heart of Europe

The European Investment Bank (EIB), the European Union's financial institution, based in Luxembourg, is seeking to recruit for its Inspectorate General - Internal Audit.

Internal Auditors

Duties: • plan and conduct audit missions in the Finance, Lending and Risk Management Directorates.

Qualifications: • strong banking knowledge with a specific expertise in one or more of the Banks core operational areas, i.e. lending, capital markets, treasury, risk management; • university degree preferably in economics or business administration; • professional qualification such as Chartered Accountant or Certified Internal Auditor with at least 7 years' experience in external or internal audit; • understanding of computer auditing is very important, including knowledge of audit computer tools or Business Objects; • perfect knowledge of English or French and good command of the other.

To apply and for more details, please go to www.eib.org/jobs and click on reference number IG06WWW01.

The EIB offers attractive terms of employment and remuneration with a wide range of benefits and is an Equal Opportunity Employer.

All current vacancies can be found on our website www.eib.org/jobs.