



Datum 08 APR. 2020

Postbus 58285, 1040 HG Amsterdam

Ons kenmerk  
SBK/101151/HJ

Aan de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid  
De heer drs. W. Koolmees  
Postbus 90801  
2509LV Den Haag

Pagina

Bijlage(n)

**Onderwerp**

Uitvoeringstoets Wet invoering betaling ouderschapsverlof (Wibo)

Geachte heer Koolmees,

Op 17 februari jl. hebben wij het conceptwetsvoorstel Wet invoering betaald ouderschapsverlof ontvangen. Aanleiding voor dit wetsvoorstel is de Europese Richtlijn 2019/1158, die het evenwicht tussen werk en privé van ouders en mantelzorgers moet verbeteren. De bedoeling van deze richtlijn is de bevordering van een eerlijker verdeling van de zorgtaken van de ouders en van de ontwikkeling van een vroege band tussen vaders en kinderen. Onderdeel van de richtlijn is een wettelijk recht op twee maanden betaald ouderschapsverlof voor werknemers. Dit conceptwetsvoorstel verankert deze richtlijn in de Wet arbeid en zorg (Wazo), door middel van een nieuwe uitkering voor ouderschapsverlof. Deze uitkering wordt zowel geïntroduceerd voor Ziektewet-verzekerde werknemers, als voor niet-Ziektewet-verzekerde werknemers. Deze laatste categorie bestaat uit twee groepen werknemers: directeur-grootaandeelhouders en huishoudelijke dienstverleners die minder dan vier dagen per week werkzaam zijn. Deze werknemers krijgen met het conceptwetsvoorstel ook recht op uitkering bij aanvullend geboorteverlof (de Wieg).

U heeft ons verzocht dit voorstel te beoordelen op alle relevante aspecten van uitvoerbaarheid en handhaafbaarheid, inclusief aanvullende vragen over het doenvermogen en risico's op misbruik en oneigenlijk gebruik, alsmede inzicht te geven in de uitvoeringskosten voor UWV. De beoogde invoeringsdatum van het conceptwetsvoorstel is 2 augustus 2022. UWV acht het conceptwetsvoorstel Wet invoering betaald ouderschapsverlof per deze datum technisch uitvoerbaar, maar ziet wel handhavingsrisico's en heeft daarnaast een aantal kanttekeningen bij de inrichting en complexiteit van dit voorstel.

Complexiteit van het Wazo-landschap

Hoewel uit deze u-toets blijkt dat de uitkering in verband met ouderschapsverlof technisch uitvoerbaar is, is deze ook zeer gecompliceerd voor UWV én voor burgers in vergelijking met de huidige Wazo-praktijk. Er ontstaat met de nieuwe uitkering voor het ouderschapsverlof binnen de Wazo een complexe set aan regelingen. Elke regeling heeft andere voorwaarden, verschillende doelgroepen en verschillende aanvraagprocessen. Ter illustratie: vooraf aanvragen voor zwangerschaps- en bevallingsverlof voor de moeder, 'regulier' geboorteverlof voor de partner (5 dagen doorbetaald door de werkgever, dus zonder aanvraag bij UWV), vooraf of achteraf aanvragen voor het aanvullend geboorteverlof Wieg alleen voor partner(s), alleen achteraf aanvragen voor ouderschapsverlof (Wibo) voor moeder en partner(s). Ook zeer complex voor UWV is de mogelijkheid tot meerdere vervolgaanvragen voor een uitkering per klant, wat UWV tevens veel extra capaciteit kost. UWV pleit derhalve voor uitgangspunten die beter aansluiten bij de bestaande uitvoeringspraktijk van de Wazo en daarmee minder complexiteit voor UWV opleveren.

Die complexiteit heeft ook zijn weerslag op het ondersteunende systeem voor deze regelingen: UZS. De afgelopen jaren zijn meer wijzigingen doorgevoerd, die elk voor een toename van de complexiteit hebben gezorgd. De wijziging die nu voorligt, kunnen we alleen verantwoord in UZS absorberen door een inhaalslag te plegen in het onderhoud waar de laatste jaren te weinig ruimte voor is geweest. Het gaat daarbij om het herstellen van een consistente architectuur van het (software)systeem waarbinnen de concrete regelingen zijn geïmplementeerd. We hebben voor deze herstructurering een bedrag van € 2,5 miljoen meegenomen in de incidentele kosten. Daarnaast pleiten we ervoor om de wet- en regelgeving op het terrein van de Wazo te vereenvoudigen, mede gezien de verderop in deze brief geschetste gevolgen van de huidige wijziging op het doenvermogen van de burgers die er aanspraak op kunnen maken. Als de contouren hiervoor op afzienbare termijn neergezet zouden worden, dan kan hier rekening mee gehouden worden bij de herstructurering van het landschapssysteem. Uiteraard verzwaart het herstructureringstraject de totale wijzigingskalender voor het systeem die al niet gering is wegens de samenloop met 1UBO ZW. We zullen daarom een overzichtsroute-, release- en risicoplan opstellen voor UZS, voor de komende 2 à 3 jaar.

#### Handhaafbaarheid en risico's voor misbruik en oneigenlijk gebruik

UWV verwacht dat een grote hoeveelheid burgers te goeder trouw van deze regeling gebruik zullen maken en aanvragen zullen indienen voor een uitkering wegens ouderschapsverlof. Desalniettemin ziet UWV een aantal handhavingsrisico's bij de Wibo, die deels overeenkomen met de handhavingsrisico's van de Wieg. UWV kan niet controleren dat de werknemer daadwerkelijk zijn/haar verlof heeft genoten en dit verlof gebruikt voor de verzorging van het kind. Ook geldt dat voor de partner die ongehuwd met de moeder van het kind samenwoont, alleen controle kan plaatsvinden aan de hand van de geboortedatum van het kind en het adres. Voor beide risico's geldt dat deze worden beperkt doordat de aanvraag van de uitkering in de regel via de werkgever verloopt, hoewel dat niet uitsluit dat werkgever en werknemer hierin samenspannen. Verder zal net als bij de Wieg ook bij deze regeling tijdens de gevalsafhandeling extra signalering op mogelijke fraude worden ingericht voor de fraudesituaties die UWV kan herkennen en onderzoekswaardig acht, bijvoorbeeld als er vanuit meerdere partners een aanvraag wordt ingediend.

Handhaafbaarheid is met name een aandachtspunt bij het huishoudelijk personeel dat aanspraak kan maken op de Wibo. Deze groep staat in tegenstelling tot directeur-groootaandeelhouders niet in de polisadministratie, waardoor UWV het recht op uitkering alleen kan controleren op basis van de arbeidsovereenkomst, die mogelijk gefingeerd kan zijn. Ook is UWV genoodzaakt om huishoudelijk personeel de aanvraag zonder tussenkomst van de werkgever te laten doen, aangezien er bij deze groep meestal sprake is van particuliere werkgevers zonder aansluiting op de loonaangifte en e-herkenning. UWV ziet hier een groot handhavingsrisico. Naast een 100%-controle op de bij de aanvraag meegestuurde arbeidsovereenkomsten en steekproefsgewijze navraag bij particuliere werkgevers, dringt UWV er op aan dat SZW in gesprek gaat met de Belastingdienst en Financiën om samen met UWV te bezien of het handhavingsrisico bij deze doelgroep verder kan worden beperkt.

#### Klanteffect en doenvermogen

De uitkering zal voor verzekerde werknemers tussen de 40 en 70% van het gemaximeerd dagloon liggen en voor niet-verzekerde werknemers tussen de 40 en 70% van het WML naar rato van de overeengekomen arbeidsduur. Het percentage is nog afhankelijk van politieke besluitvorming. Als gekozen wordt voor een percentage van 40% zal het opnemen van ouderschapsverlof voor bepaalde inkomensgroepen nog steeds financieel niet haalbaar zijn, zeker waar het de uitkering op basis van het WML naar rato van de overeengekomen arbeidsduur betreft. Daarmee bestaat het risico dat het beleidsdoel (bevorderen van een eerlijker verdeling van de zorgtaken tussen vrouwen en mannen, ontwikkelen van vroege band tussen vaders en kinderen) niet wordt bereikt. UWV is uit hoofde van de bedoeling van het conceptwetsvoorstel daarom voorstander van een uitkeringspercentage van 70% voor deze groepen.



De Wiboo maakt het voor burgers mogelijk om gedurende een langere periode verlof op te nemen. De aanvraag voor de uitkering wordt in de regel door de werkgever ingediend, maar kan ook door de werknemer zelf worden ingediend als de werkgever hier niet toe in staat is. Het proces rondom het aanvragen van het verlof doet een aanzienlijk beroep op de aanvrager, of dat nu de werkgever of de werknemer betreft. Met name de veelheid en complexiteit aan Wazo verlofvormen met verschillende uitkeringshoogtes leiden ertoe dat een burger geen overzicht heeft en de financiële consequenties van het opnemen van verlof met uitkering niet goed overziet. Bijvoorbeeld, een aanvrager die een uitkering voor zwangerschaps- en bevallingsverlof wil ontvangen moet de aanvraag voor de gehele periode in één keer vooraf indienen maar in het geval van het ouderschapsverlof kan dat pas na het verlof en kan dat daarnaast in meerdere periodes. Bovendien is de hoogte van de uitkering (voor ZW-verzekerde werknemers) niet het dagloon maar slechts een percentage daarvan.

Bij werkgeversaansvragen moet de werknemer tevens zelf op de hoogte zijn van de voorwaarden en van de consequenties voor zijn financiën. Het gevolg kan zijn dat burgers geen gebruik maken van het betaald ouderschapsverlof. UWV neemt in het kader van doenvermogen de nodige maatregelen om de burger een overzicht te geven en zoveel mogelijk bij te staan bij de aanvraag van een Wiboo-uitkering. Desondanks zal de complexiteit van de Wazo een grote druk leggen op het doenvermogen van de burger. Om beter aan te sluiten bij het doenvermogen van burgers pleit UWV er daarom voor dat de verschillende Wazo-verlofvormen zodanig worden georganiseerd dat zij in de beleving van de burger zoveel mogelijk één verlof vormen en dat burgers de mogelijkheid wordt geboden om het verlof vooraf aan te vragen.

#### Internationale aspect

Het oordeel van uitvoerbaarheid dat hier gegeven wordt is nog onder voorbehoud van toetsing van het internationale aspect, waarvoor UWV het u-toetsverzoek medio mei kan ontvangen. De internationale paragraaf die aan UWV is voorgelegd, moet nog worden aangevuld met uitsluitel over anticumulatie. Het is nog niet bekend hoe UWV moet omgaan met eventuele anticumulatie bij samenloop van soortgelijke uitkeringen vanuit Nederland en andere landen. Het is dus ook niet bekend wat de impact is voor UWV. UWV maakt daarom nog een voorbehoud ten aanzien van de uitvoerbaarheid.

#### Samenhang met wetstraject IKV en belang van lagere regelgeving

Er moet nog lagere regelgeving komen voor de vaststelling van het dagloon en de verrekening van inkomsten. UWV houdt er rekening mee dat een Wiboo-uitkering in de polisadministratie herkenbaar moet zijn onder een eigen code soort inkomstenverhouding (IKV) in verband met een aanstaande wetwijziging. UWV gaat ervan uit dat deze wetwijziging in werking treedt voor datum inwerkintreding van de Wiboo. Dat maakt het mogelijk om bij samenloop met een andere uitkering het inkomen te bepalen dat van belang is voor de inkomstenverrekening en om het loon te bepalen dat van belang is voor de dagloonvaststelling van een latere uitkering.

#### Samenhang met loonkostensubsidie wetstraject

Uw ambtenaren hebben aangegeven dat de samenloop van de Wiboo met loonkostensubsidie op een later moment nog wettelijk zal worden geregeld. Er kan daarbij zowel qua wetwijziging als qua uitvoeringspraktijk worden aangesloten bij de voorgenomen en reeds getoetste wijziging op de Wazo. Hierop vooruitlopend zal UWV deze samenloop al meenemen in de realisatie van het loonkostensubsidie wetstraject.

#### **Financiële gevolgen**

- De incidentele uitvoeringskosten bedragen € 8,5 miljoen, inclusief de eerder genoemde € 2,5 miljoen voor de herstructurering van UZS.
- Op basis van een scenario met een uitkering ter hoogte van 40% dagloon en 40% WML naar rato van de overeengekomen arbeidsduur bedragen de structurele uitvoeringskosten voor 2022 € 14,1 miljoen en vanaf 2023 jaarlijks € 17,5 miljoen.

- Op basis van een scenario met een uitkering ter hoogte van 70% dagloon en 70% WML naar rato van de overeengekomen arbeidsduur bedragen de structurele uitvoeringskosten voor 2022 € 15,7 miljoen en vanaf 2023 jaarlijks € 19,3 miljoen.

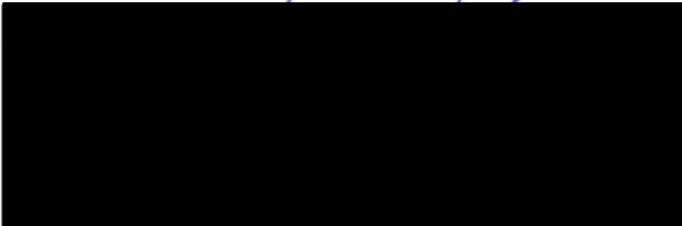
De beoogde invoeringsdatum van 2 augustus 2022 is haalbaar, onder een aantal voorwaarden:

- De lagere regelgeving bij de Wibo wordt uiterlijk 17 augustus 2020 voorgelegd ter uitvoeringstoets.
- Uiterlijk 1 september 2020 start samen met de Belastingdienst de voorbereiding op de gevolgen van de lagere regelgeving voor de loonaangifte 2022.
- UWV ontvangt uiterlijk 1 oktober 2020 de opdracht tot implementatie, opdat UWV voldoende gelegenheid heeft voor voorbereiding op een tijdige en juiste uitvoering van de uitkering.
- Het hier genoemde tijdsplan is onder voorbehoud. De ontstane situatie in verband met de coronacrisis legt een fors beslag op de capaciteit bij UWV. De maatregelen om het coronavirus te beheersen en terug te dringen kunnen dan ook van invloed zijn op de verdere gebeurtenissen.

Op UWV komt de komende periode veel nieuwe wet- en regelgeving af met forse impact op het uitkeringsdomein Ziektewet en Wet Arbeid en Zorg. Wij merken daarbij op dat voor al deze trajecten voldoende gelegenheid moet zijn voor beleidsvoorbereiding, toetsing en implementatie en dat er de komende periode weinig tot geen ruimte is voor meer nieuwe regelingen binnen het Ziektewet/Wazo domein.

Ten slotte hebben wij enkele wetstechnische opmerkingen gedeeld met uw medewerkers.

Wij vertrouwen erop u hiermee voldoende te hebben geïnformeerd en zien uw reactie graag tegemoet.



Raad van Bestuur

# **U-toets Wet invoering betaling ouderschapsverlof (Wibo)**

**UWV**

8 april 2020

## Inhoud

Inleiding .....	3
I. Samenvattend oordeel .....	6
II. Beoordelingspunten .....	7
a) <i>Uitvoerbaarheid</i> .....	7
b) <i>Risico's voor misbruik en oneigenlijk gebruik</i> .....	9
c) <i>Handhaafbaarheid</i> .....	10
d) <i>Haalbaarheid beoogde invoeringsdatum</i> .....	10
e) <i>Effecten voor de klant</i> .....	11
f) <i>Doenvermogen</i> .....	13
g) <i>Effecten op de benodigde capaciteit</i> .....	13
h) <i>Eenmalige en structurele effecten op de uitvoeringskosten</i> .....	14
i) <i>Effecten op regeldruk (administratieve lasten)</i> .....	15
j) <i>Gevolgen voor de verantwoordings- en beleidsinformatie</i> .....	16
k) <i>Implementatie/risico's/control</i> .....	16
l) <i>ICT/IV</i> .....	17
m) <i>Gegevensuitwisseling</i> .....	17

## Inleiding

De Europese Raad, het Europees Parlement en de Europese Commissie hebben ingestemd met Europese Richtlijn 2019/1158, die het evenwicht tussen werk en privé van ouders en mantelzorgers moet verbeteren voor werknemers. Onderdeel van de richtlijn is een wettelijk recht op twee maanden betaald ouderschapsverlof voor werknemers. SZW heeft deze richtlijn verwerkt in de Nederlandse wetgeving onder de titel Wibo: wet invoering betaling ouderschapsverlof. Hiermee wordt binnen de Wazo (Wet Arbeid en Zorg) een nieuwe uitkering bij ouderschapsverlof ingevoerd voor werknemers. De uitkering zal worden verzorgd door UWV. De beoogde invoeringsdatum van deze regeling is 2 augustus 2022.

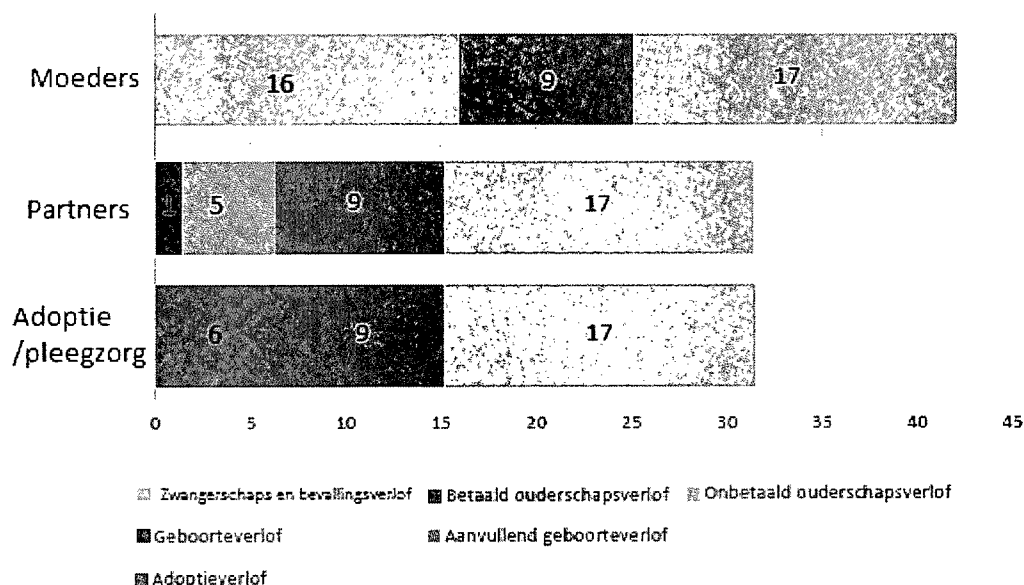
De door UWV te verzorgen uitkering is nieuw. Momenteel kennen we in Nederland een onbetaald ouderschapsverlof van 26 weken die tot het achtste levensjaar van het kind kan worden genoten. UWV heeft daar geen rol in. Voor de nieuwe uitkering zal SZW op onderdelen aansluiten bij de bepalingen in het kader van de Wet Arbeid en Zorg (Wazo) en de Wet invoering extra geboorteverlof (Wieg).

### Totaaloverzicht Wazo verlofvormen met uitkering voor werknemers

Het totaal aan Wazo-verlofvormen met uitkering voor werknemers gaat er met de toevoeging van de Wibo per 2 augustus 2022 als volgt uit zien:

- Voor moeders bestaat gedurende 16 weken het zwangerschaps- en bevallingsverlof met een uitkering van 100% dagloon;
- Voor partners van de moeder van het kind bestaat 1 week geboorteverlof met loondoorbetaling (100% loon) en per 1 juli 2020 maximaal 5 weken aanvullend geboorteverlof met een uitkering van 70% dagloon (de Wieg);
- Voor adoptie- en pleegzorgouders bestaat gedurende 6 weken het adoptie- en pleegzorgverlof met een uitkering van 100% dagloon;
- Bovenop deze regelingen ontstaat per 2 augustus 2022 met de Wibo voor **alle ouders** (moeders, adoptie/pleegzorg en partners) maximaal 9 weken ouderschapsverlof met een uitkering tussen de 40 en 70% dagloon (percentage nog afhankelijk van politieke besluitvorming). Het restant van het bestaande onbetaalde ouderschapsverlof van 26 weken kan nog tot het 8<sup>e</sup> levensjaar van het kind worden genoten (26 – 9 = maximaal 17 weken resterend onbetaald ouderschapsverlof).

De rechthebbende werknemer kan de verlofvormen met uitkering die van toepassing zijn, achtereenvolgens genieten binnen het eerste jaar na geboorte of opname (adoptie/pleegzorg) van het kind.



Naast de uitkering bij ouderschapsverlof voor de verzekerde werknemer in de zin van de ZW dwingt de Europese richtlijn ook af dat het recht op uitkering bij aanvullend geboorteverlof voor partners (de Wieg) én het recht op uitkering bij ouderschapsverlof (de Wibo) worden uitgebreid naar niet-verzekerde werknemers per 2 augustus 2022. Het gaat volgens de memorie van toelichting bij het conceptwetsvoorstel om directeur-groootaandeelhouders en huishoudelijk



personeel dat minder dan 4 dagen per week werkt voor dezelfde (particuliere) werkgever. We zien in de memorie van toelichting graag nader uitgelegd waarom andere groepen niet ZW-verzekerde werknemers niet in aanmerking komen voor een uitkering.

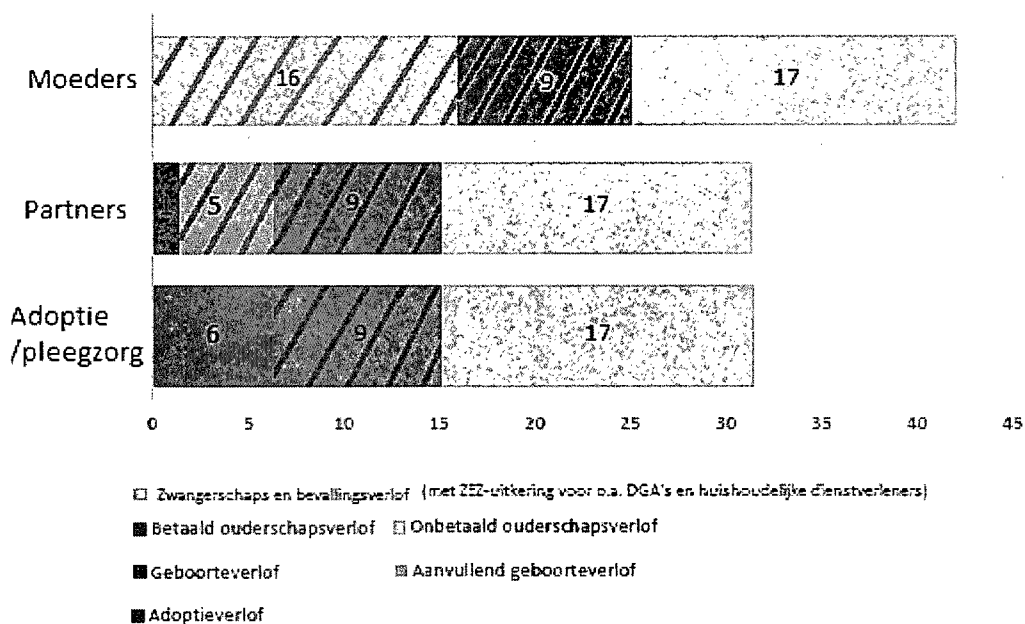
De bepalingen in het conceptwetsvoorstel over de niet-ZW-verzekerde werknemers wijken op een aantal onderdelen af van de bepalingen over de verzekerde werknemers:

- De hoogte van de uitkering bij aanvullend geboorteverlof is 70% van het WML naar rato van de overeengekomen arbeidsduur<sup>1</sup>. De hoogte van de uitkering bij ouderschapsverlof is een PM<sup>2</sup> percentage van het WML naar rato van de overeengekomen arbeidsduur. Dat is anders dan bij de verzekerde werknemers die een uitkering krijgen op basis van het dagloon.
- De niet-ZW-verzekerde werknemers moeten bij de aanvraag, die doorgaans via de werkgever wordt ingediend, (een kopie van) de arbeidsovereenkomst meesturen. In het geval van verzekerde werknemers hoeft de aanvrager geen arbeidsovereenkomst mee te sturen. Dat is dus anders geregeld bij de niet-ZW-verzekerde werknemers.
- De uitkeringen bij aanvullend geboorteverlof en bij ouderschapsverlof worden betaald uit het Arbeidsongeschiktheidsfonds. Het Rijk stort een bijdrage in dit fonds om de uitgaven voor de niet-ZW-verzekerde werknemers te financieren. Dit is anders bij de uitkeringen voor de verzekerde werknemers die (onder voorbehoud vooral) worden gefinancierd door premies.

Daarnaast blijven enkele verschillen tussen de niet-ZW-verzekerde werknemers ten opzichte van de verzekerde werknemers voortbestaan:

- Niet-ZW-verzekerde werknemers die moeder worden van een kind hebben recht op een uitkering bij zwangerschaps- en bevallingsverlof op grond van de regeling voor zelfstandigen en beroepsbeoefenaars op arbeidsovereenkomst (de ZEZ). Die uitkering wordt berekend op basis van een individuele grondslag die ten hoogste het wettelijk minimumloon bedraagt.
- Niet-ZW-verzekerde werknemers hebben wel recht op verlof bij adoptie of pleegzorg, maar ze hebben geen recht op een uitkering. Daarentegen krijgen ze wel recht op een uitkering wegens ouderschapsverlof na de opname van een kind in het adoptie/pleeggezin.

Het onderstaande schema geeft een overzicht van de verlofvormen voor de niet-ZW-verzekerde werknemers. In het geval van een schuine streep is tevens sprake van een uitkering.



<sup>1</sup> In ambtelijk overleg is overeengekomen dat we voor deze uitvoeringstoets uitgaan van een uitkeringspercentage van 70%, aansluitend bij het dagloonpercentage van de Wieg voor verzekerde werknemers.

<sup>2</sup> Dit is afhankelijk van politieke besluitvorming en zal aansluiten bij het dagloonpercentage van de Wibo voor verzekerde werknemers, tussen de 40 en 70%.



### Uitgangspunten verzekerde en niet-verzekerde werknemers

Bij de nieuwe uitkering voor betaald ouderschapsverlof voor verzekerde werknemers gelden de volgende uitgangspunten. Afwijkende uitgangspunten die specifiek gelden voor de ouderschapsverlofuitkering voor niet-verzekerde werknemers worden steeds apart genoemd:

#### Recht op een uitkering bij ouderschapsverlof

- Alle werknemers die ouderschapsverlof genieten, komen in aanmerking voor een uitkering die door UWV wordt verstrekt. Dit geldt ook voor de genoemde groepen niet-ZW-verzekerde werknemers (directeur-grootaandeelhouders en huishoudelijk personeel dat minder dan 4 dagen per week werkt).
- Het is mogelijk dat meerdere partners recht hebben op verlof met uitkering, bijvoorbeeld bij moderne meeroudergezinnen en in het geval dat de moeder van het kind na een eerdere relatie een nieuwe werkende partner heeft.
- De Europese richtlijn en de vertaling hiervan naar Nederlandse wetgeving betreffen uitsluitend werknemers, zowel de ZW-verzekerde werknemers als de niet-ZW-verzekerde werknemers met een arbeidsovereenkomst. Zelfstandigen hebben geen recht op de uitkering.
- De uitkering wordt niet uitbetaald als over dezelfde periode al recht bestaat op een uitkering in verband met zwangerschap en bevalling dan wel adoptie of pleegzorg (alleen van toepassing voor ZW verzekerde werknemers) of aanvullend geboorteverlof.

#### Duur van de uitkering

- Er is recht op uitkering bij ouderschapsverlof gedurende maximaal 9 weken per geboren kind. Dat betekent dat er bij de geboorte van een tweeling dubbel zo lang recht is (maximaal 18 weken in plaats van 9 weken), bij de geboorte van een drieling driemaal zo lang recht is, etc.

#### Hoogte van de uitkering

- De hoogte van de uitkering voor verzekerde werknemers wordt vastgesteld op een percentage dat ligt tussen de 40% en 70% van het dagloon. Dit percentage is nog afhankelijk van politieke besluitvorming in het voorjaar van 2020. De voorkeur van UWV ligt bij een uitkering van 70% dagloon, zowel vanuit klantperspectief als om aan te sluiten bij de procesinrichting van de uitkering voor het aanvullend geboorteverlof van 70% (de Wieg).
- De hoogte van de uitkering voor niet-ZW verzekerde werknemers wordt vastgesteld op hetzelfde percentage tussen de 40-70% dat uit de politieke besluitvorming komt, maar is dan een percentage van het WML naar rato van de overeengekomen arbeidsduur (zoals vastgelegd in de arbeidsovereenkomst) die voor de berekening van de uitkering maximaal 40 uur per week bedraagt.

#### Aanvraag en uitbetaling

- Het ouderschapsverlof wordt door de werknemer genoten gedurende een periode die is afgestemd met de werkgever. De werkgever kan zijn werknemer het recht op verlof niet onthouden. Hij kan alleen bij zwaarwegende belangen een schriftelijk gemotiveerd bezwaar maken tegen het moment van opname van het verlof, waarbij het verlof alsnog binnen een redelijke termijn door de werknemer moet kunnen worden genoten.
- Het verlof kan gespreid worden opgenomen, maar de uitkering kan alleen over hele weken worden aangevraagd, conform Wieg. De uitkering kan enkel achteraf (na het genoten verlof) worden aangevraagd bij UWV.
- De uitkering kan in één keer voor al het genoten verlof worden aangevraagd of in delen (wel in hele weken). Het gaat dan om 1 hoofdaanvraag en maximaal 8 aanvullende betaalverzoeken.
- Bij de initiële aanvraag worden recht, hoogte en duur van de uitkering vastgesteld. Bij een aanvullend betaalverzoek wordt uitgegaan van de eerder vastgestelde gegevens.
- Net als bij het zwangerschaps- en bevallingsverlof voor moeders en bij het aanvullend geboorteverlof voor partners wordt de Wibo-uitkering in principe via de werkgever bij UWV aangevraagd. Alleen als het praktisch onmogelijk of zeer bezwaarlijk is, kan de werknemer de aanvraag doen. In het geval van de niet-ZW-verzekerde werknemers moet de aanvrager (een kopie van) de arbeidsovereenkomst meesturen.
- De aanvraag voor een uitkering zal in principe worden ingewilligd, zolang deze binnen de verjaringstermijn wordt aangevraagd en uiteraard zolang de werknemer onlangs ouder is geworden en behoort tot de rechthebbende doelgroep.
- UWV betaalt de uitkering voor het ouderschapsverlof uit aan diegene die de aanvraag heeft ingediend. Meestal is dit de werkgever. Op verzoek kan de uitbetaling ook rechtstreeks aan de werknemer worden uitbetaald bij een werkgeversaanspraak.
- Er is geen wettelijke verplichting voor de werkgever om de uitkering aan te vullen tot de normale loonwaarde. Als de Wibo-uitkering slechts 40% wordt, is de kans kleiner dan bij Wieg

dat de werkgever hiervoor zal kiezen. De werkgever ontvangt dan immers maar een beperkt deel van het loon terug van UWV.

- Het moment waarop de werkgever de uitkering doorbetaalt aan de werknemer kan verschillen. Hij kan dit op het moment van verlof doen (met of zonder een eigen aanvulling tot de normale loonwaarde) of achteraf, zodra hij de uitkering van het UWV heeft ontvangen en deze naar de werknemer doorsluis. Dit gaat buiten UWV om. Als de werkgever dit pas achteraf doorbetaalt, heeft de werknemer dus geen inkomsten op het moment van verlof. Het verlof kan in de praktijk echter zeer verspreid worden genoten, wat dit effect van inkomstenverlies voor de werknemer weer beperkt.
- Als de eerste hoofdaanvraag nog niet het maximum aantal weken verlof met uitkering (9) omvat, kunnen er daarna door dezelfde aanvrager nog aanvullend betaalverzoeken voor extra weken verlof met uitkering worden ingediend. Het dossier staat open totdat het maximum aantal weken aan verlof met uitkering (9) is aangevraagd of totdat de verjaringstermijn is verstreken.

#### Rechtsperiode, aanvraagtermijn en verjaringstermijn

- Het recht op uitkering bestaat tot 12 óf 24 maanden na de geboorte of opname (adoptie/pleegzorg) van het kind, afhankelijk van politieke besluitvorming. In deze u-toets wordt van de meest waarschijnlijk geachte optie uitgegaan, namelijk 12 maanden. De aanvraagtermijn loopt tot uiterlijk 3 maanden na afloop van de rechtsperiode.
- Als de aanvraag later dan de aanvraagtermijn wordt ingediend, wordt de uitkering met terugwerkende kracht toegekend, doch ten hoogste over een jaar (12 maanden).

#### Overgangsrecht

De wijzigingen treden in werking per 2 augustus 2022, 3 jaar na publicatie van de Europese richtlijn. Anders dan bij het aanvullend geboorteverlof bestaat er ook al recht op de uitkering voor het ouderschapsverlof als het kind al vóór 2 augustus 2022 geboren is. Het recht op uitkering bestaat zolang het kind nog geen 1 jaar oud is (of het adoptie/pleegkind nog niet langer dan 1 jaar geleden is opgenomen en nog geen 8 jaar oud is) en voor zover de ouder de eerste 9 weken aan ouderschapsverlof (waarover recht op uitkering bestaat) nog niet heeft genoten. Er mag geen uitkering worden aangevraagd over verlof dat vóór 2 augustus 2022 is genoten.

In het voorliggende document beoordeelt UWV de bovenstaande uitgangspunten op uitvoerbaarheid, handhaafbaarheid, haalbaarheid van de beoogde invoeringsdatum en effecten voor de klant.

## **I. Samenvattend oordeel**

- Hoewel uit deze u-toets blijkt dat de uitkering in verband met ouderschapsverlof voor werknemers technisch uitvoerbaar is, is deze ook zeer complicerend voor UWV én voor de klant in vergelijking met de huidige Wazo-praktijk. Het proces doet een aanzienlijk beroep op het doenvermogen van zowel de werknemer als van de werkgever, die de aanvraag in de meeste gevallen voor zijn werknemer indient. Klanten van wie het doenvermogen niet toereikend is om het complexe proces te doorlopen, zullen daardoor mogelijk geen gebruikmaken van hun recht op betaald ouderschapsverlof, terwijl ze dat wel zouden willen. Er ontstaat met de nieuwe uitkering voor het ouderschapsverlof binnen de Wazo een complexe set aan regelingen. Elke regeling heeft andere voorwaarden, verschillende doelgroepen en verschillende aanvraagprocessen. Ter illustratie: vooraf aanvragen voor zwangerschaps- en bevallingsverlof voor de moeder, 'regulier' geboorteverlof voor de partner (5 dagen doorbetaald door de werkgever, dus zonder aanvraag bij UWV), vooraf of achteraf aanvragen voor het aanvullend geboorteverlof (Wieg) alleen voor partner(s), alleen achteraf aanvragen voor ouderschapsverlof (Wibo) voor moeder en partner(s). De mogelijkheid tot meerdere vervolgaanvragen voor een uitkering per klant doet een beroep op het doenvermogen van de klant en kost UWV tevens veel extra capaciteit. UWV had graag gezien dat SZW had gekozen voor uitgangspunten die beter aansluiten bij de bestaande uitvoeringspraktijk van de Wazo en daarmee minder complexiteit voor UWV en klant opleveren.
- De beoogde invoeringsdatum van 2 augustus 2022 is haalbaar. Wel geldt de voorwaarde dat uiterlijk 17 augustus 2020 de lagere regelgeving klaar moet zijn voor een uitvoeringstoets. Uiterlijk 1 oktober 2020 moet de implementatieopdracht zijn ingediend. Verder moet het internationale aspect van de Wibo nog apart getoetst worden, aangezien deze op het moment van toetsing nog niet rond is. Ten slotte dringt UWV er op aan dat SZW in gesprek gaat met de

Belastingdienst en Financiën over de gevolgen van de Wibo voor de loonaangifte en voor mogelijke samenwerking met UWV om het M&O-risico bij de niet-ZW- verzekerde werknemers in het algemeen en het huishoudelijk personeel in het bijzonder te beperken.

- De Wibo brengt forse handhavingsrisico's met zich mee. Bij de Wieg- en Wibo-uitkering aan het huishoudelijk personeel is een groot risico dat deze doelgroep niet herkenbaar is in de polisadministratie en er alleen aan de hand van de arbeidsovereenkomst kan worden gecontroleerd dat er sprake is van een dienstverband. UWV en SZW zijn nog in overleg met Financiën en de Belastingdienst over extra controle mogelijkheden.

Ook voor de gehele rechthebbende doelgroep zijn er aanzienlijke risico's. Bij ongehuwd samenwonenden is niet uit te sluiten dat aan meerdere personen die met de moeder van het kind op hetzelfde adres samenwonen, via hun afzonderlijke werkgevers een uitkering voor de geboorte van hetzelfde kind wordt verstrekt. Bij aanvragen vanuit meerdere partners wordt aanvullend onderzoek naar fraude gedaan. Verder kan UWV niet controleren of het verlof echt is opgenomen bij de werkgever en/of het verlof daadwerkelijk gebruikt is in relatie tot het ouderschap van de werknemer. Bij deze regeling zal extra signalering worden ingericht voor fraudesituaties die UWV wel kan herkennen en onderzoekswaardig acht.

## II. Beoordelingspunten

### a) *Uitvoerbaarheid*

De uitgangspunten voor de nieuwe uitkering in het kader van de Wibo zijn technisch uitvoerbaar. Voor het indienen van de aanvraag, het controleren van de gegevens en de beoordeling van recht, hoogte en duur van de uitkering wordt aangesloten bij de beoogde procesuitvoering in het kader van de Wieg. De volgende aspecten zijn nieuw binnen de uitvoeringssystematiek van de Wazo en worden met de nodige aanpassingen ook uitvoerbaar geacht:

- De aanvullende verzoeken tot uitbetaling na de aanvraag en het daarbij toekennen van de uitkering zonder opnieuw het dagloon te berekenen;
- Het toepassen van tussentijdse indexing op uitkeringen die binnen een rechtsperiode vallen, maar niet op elkaar aansluiten;
- De uitvoering voor verschillende doelgroepen binnen dezelfde regeling: de ZW verzekerde en de niet-ZW-verzekerde werknemer voor zowel Wibo als Wieg.

Uitgangspunt is dat de aanvraag in principe door werkgevers digitaal wordt ingediend en dat zowel de aanvraag als daarop aanvullende betaalverzoeken zoveel als mogelijk automatisch verlopen. Dit vraagt om een eenvoudige uitvraag van gegevens in de aanvraag en een eenvoudige gevalsafhandeling bij UWV. Aanvragen worden conform Wazo en Wieg in de regel door tussenkomst van de werkgever ingediend, wat het risico op fraude verkleint. Mocht dit absoluut onmogelijk zijn, dan kan de werknemer volgens de toelichting ook zelf de uitkering aanvragen bij het UWV. Dit leggen wij als volgt uit:

- We stellen diverse kanalen beschikbaar voor het indienen van een aanvraag. De werkgever kan gebruik maken van Digipoort, de verzuimmelder en een formulier (schriftelijk). Als de werknemer de aanvraag indient, kan hij dat doen via het klantcontactcentrum en een formulier (schriftelijk). Het klantcontactcentrum registreert dan de melding en UWV verstuurt een aanvraagformulier aan de werknemer. De betaling van de uitkering gaat vervolgens ook naar de werknemer.
- Vooral voor werknemers die huishoudelijke arbeid verrichten voor particulieren is het een probleem om de aanvraag via de werkgever te doen. Deze particuliere 'werkgevers' staan in de meeste gevallen niet ingeschreven bij de KvK, hebben geen loonheffingsnummer en geen middelen om met e-herkenning in te loggen op het UWV portaal. Voor die 'werkgevers' is een aanvraag indienen niet mogelijk/uitvoerbaar. De aanvraag én uitbetaling zal in die gevallen daarom via de werknemer zelf verlopen. Dat kan zowel via de ziek- en betermelder als via het klantcontactcentrum en een schriftelijk formulier.

De uitkering wegens ouderschapsverlof kan eenmalig worden aangevraagd. Vervolgens kunnen er meerdere aanvullende betaalverzoeken worden ingediend. Alleen bij de aanvraag worden recht, hoogte en duur van de uitkering vastgesteld. Bij aanvullende betaalverzoeken gaat UWV uit van de initiële beoordeling van recht, hoogte en duur. Er wordt dan dus geen rekening gehouden met

wijzigingen in het loon van de betrokkene, aangezien hetzelfde dagloon als bij de aanvraag wordt gehanteerd. Dat betekent dat als de betrokkene inmiddels meer (of minder) is gaan verdienen, de hoogte van zijn uitkering hier geen juiste afspiegeling meer van vormt.

Hieronder beschrijven wij hoe wij invulling gaan geven aan de regeling. Daarnaast geven wij aan wat er nog geregeld moet worden.

Het uitkeringspercentage (tussen 40 en 70%) is op dit moment nog niet bekend. Het is voor UWV mogelijk om een systeem te bouwen waarin het uitkeringspercentage op een later moment kan worden vastgelegd. Het is dus vanuit systeemtechnisch oogpunt niet noodzakelijk dat het uitkeringspercentage bekend is voordat UWV overgaat tot implementatie van de regeling. UWV heeft wel een voorkeur voor 70%.

Na het aflopen van de rechtsperiode van 12 óf 24 maanden geldt nog een aanvraagtermijn van 3 maanden en een verjaringstermijn van 12 maanden. Net als bij de Wazo en de Wieg zullen aanvragen voor de uitkering worden ingewilligd zolang ze binnen de verjaringstermijn vallen. De aanvraag hoeft dus niet noodzakelijk binnen de 3 maanden na de rechtsperiode te vallen. De uitkering wordt met terugwerkende kracht toegekend, doch ten hoogste over een jaar (12 maanden). Deze verjaringstermijn is uitvoerbaar. Het bepalen van de maximale rechtsperiode en ook de verjaringstermijn vinden plaats aan de hand van de geboorte of opname (adoptie/pleegzorg) van het kind en het moment van indienen aanvraag. Al deze gegevens worden geregistreerd tijdens de gevalsafhandeling.

#### Wat moet nog geregeld worden

-Internationaal aspect van de Wibio

Ten tijde van deze u-toets was de internationale paragraaf van de Wibio nog niet uitgewerkt. UWV heeft ambtelijk met SZW afgestemd dat een u-toetsverzoek medio mei in behandeling kan worden genomen door UWV. Dit is echter onder voorbehoud van mogelijke vertraging door de maatregelen om het coronavirus te beheersen en terug te dringen. De internationale paragraaf die SZW inmiddels aan UWV heeft voorgelegd, moet daarvoor nog worden aangevuld met uitsluitel over anticumulatie. Het is nog niet bekend hoe UWV moet omgaan met eventuele anticumulatie bij samenloop van soortgelijke uitkeringen in verschillende landen en het is dus ook niet bekend wat de impact is voor UWV. UWV maakt daarom nog een voorbehoud ten aanzien van de uitvoerbaarheid.

-Lagere regelgeving / samenhang met wetstraject IKV

Er moet nog lagere regelgeving komen voor de vaststelling van het dagloon en de verrekening van inkomsten. UWV houdt er rekening mee dat een Wibio-uitkering in de polisadministratie herkenbaar moet zijn onder een eigen code soort inkomstenverhouding (IKV) in verband met een aanstaande wetswijziging. UWV gaat ervan uit dat deze wetswijziging in werking treedt voor datum inwerkintreding van de WIBO. Dat maakt het mogelijk om bij samenloop met een andere uitkering het inkomen te bepalen dat van belang is voor de inkomstenverrekening en om het loon te bepalen dat van belang is voor de dagloonvaststelling van een latere uitkering.

-Samenwerking met de Belastingdienst

UWV is nog in afwachting van een overleg dat SZW nog in zal plannen met Financiën en de Belastingdienst, dat door vertraging in verband met de maatregelen rondom het coronavirus nog niet heeft kunnen plaatsvinden. Hierin moet worden bezien of het in het kader van M&O-beheersing mogelijk is dat de Belastingdienst achteraf een check doet op de inkomstenopgave van huishoudelijk personeel. Dit overleg zal ook gaan over de gevolgen voor de loonaangifteketen, zoals hierboven geschetst.

-Samenhang met loonkostensubsidie wetstraject

De samenloop van de Wibio met loonkostensubsidie moet nog wettelijk worden geregeld. Er kan daarbij zowel qua wetswijziging als qua uitvoeringspraktijk worden aangesloten bij de voorgenomen en reeds getoetste wijziging op de WAZO in het kader van het wetsvoorstel Uitvoeren breed offensief. Het is in de polisadministratie niet zichtbaar wanneer de werkgever loonkostensubsidie ontvangt. Na een check bij de gemeentelijke berichten service of er sprake is van een andere loonwaarde en dus van loonkostensubsidie, zal het dagloon van de Wibio worden aangepast. Hierop vooruitlopend zal UWV deze samenloop al meenemen in de realisatie van het loonkostensubsidie wetstraject.



## **b) Risico's voor misbruik en oneigenlijk gebruik**

Bij de nieuwe regeling in het kader van de Wibo ziet UWV een aantal risico's van misbruik en oneigenlijk gebruik.

- 1) Niet alleen moeders, maar ook partners hebben recht op verlof met uitkering. Bij partners die het kind hebben erkend of die ongehuwd samenwonen, kan UWV uitsluitend controleren of de betrokkene partner is van de moeder van het kind aan de hand van het BSN van het kind. Bij ongehuwd samenwonen wordt naar een match gezocht tussen adres moeder en aanvrager. Dit geldt ook bij de Wieg. Het misbruikrisico dat er geen sprake is van partnerschap tot de moeder van het kind wordt ietwat beperkt als de werkgever de aanvraag doet, wat in de meeste situaties het geval zal zijn. De werkgever kan namelijk verhinderen dat zijn werknemer ten onrechte aanspraak maakt op een uitkering als hij geen ouderschapsverlof heeft genoten of daar niet voor in aanmerking komt. Het voorkomt niet de situatie dat werkgever en werknemer hierin samenwerken om onrechtmatig een uitkering te verkrijgen.
- 2) De mogelijkheid bestaat dat werkgevers een gefingeerde aanvraag indienen, waarbij de werknemer helemaal geen ouderschapsverlof heeft opgenomen en dus feitelijk naar volledige arbeidsomvang heeft gewerkt. Ook kan de werkgever een aanvraag indienen waarbij de werknemer weliswaar verlof heeft opgenomen, maar niet gebruikt in verband met het ouderschap. In deze gevallen wordt de werkgever financieel gecompenseerd, terwijl geen recht bestaat op deze compensatie. UWV zal daarom in ieder geval (een kopie van) de beslissing ook naar de werknemer sturen. Daarmee wordt echter niet de situatie voorkomen dat de werknemer meewerkt aan deze constructie. Dit risico bestaat ook bij de Wieg.
- 3) De Wibo-aanvragen worden pas achteraf ingediend. Dit kan met een groot tijdsverloop gepaard gaan. Het achteraf vaststellen betekent dat nooit de feitelijke situatie – of klant daadwerkelijk ouderschapsverlof geniet – kan worden gecontroleerd.
- 4) De uitkering kan worden aangevraagd over verlof dat niet volledig is genoten. Aangezien de uitkering alleen kan worden aangevraagd over verlof dat al genoten is, moet daarbij wel sprake zijn van opzet. Bij samenspanning tussen de werknemer en werkgever kan het echter voorkomen dat een uitkering wordt verstrekt zonder dat verlof is genoten.
- 5) Een gefingeerd dienstverband kan worden aangegaan met als doel de ouderschapsuitkering aan te vragen. Dit is een bestaand risico in de polisadministratie.
- 6) Een kind dat in het buitenland is geboren, staat niet in de BRP, waardoor de geboorte niet op deze wijze gecontroleerd kan worden. Wanneer een uitkering wordt aangevraagd voor een buitenlandse geboorte moeten daarom bewijsstukken worden meegestuurd. Deze bewijsstukken zouden gefingeerd kunnen zijn.
- 7) De werkgever kan een aanvullend betaalverzoek doen voor een werknemer die niet langer in dienst is, maar van wie het recht op uitkering al is vastgesteld bij de oorspronkelijke aanvraag. Dit risico wordt beperkt door controle op de arbeidsverhouding bij elke uitbreiding van de aanvraag. Daarnaast ontvangt een werknemer een kopie van de toekenningsbeslissing.

### Specifieke risico's voor niet-ZW-verzekerden die aanspraak maken op Wieg en Wibo:

#### 8) Huishoudelijke dienstverleners

De huishoudelijke dienstverlener moet een kopie arbeidsovereenkomst kunnen overleggen, die echter eenvoudig zelf te fabriceren is. Het risico bestaat dat huishoudelijke dienstverleners met een kleine parttimebaan de arbeidsduur verhogen teneinde een hogere uitkering te verkrijgen. Daarnaast bestaat het risico dat de huishoudelijke dienstverlener voorwendt minimaal vier dagen te werken en dus verplicht verzekerd te zijn zodat hij recht heeft op een uitkering gebaseerd op het dagloon (in plaats van op het WML).

Bij deze doelgroep wordt de werknemer bij zijn aanvraag gevraagd opgave te doen van zijn particuliere werkgever(s) en vermeld dat navraag kan worden gedaan bij deze werkgever(s). Het risico wordt ook beperkt door nader onderzoek te doen naar de verzekeringsplicht van de aanvrager.

#### 9) Directeur-grootaandeelhouders

De niet verzekeringsplichtige directeur-grootaandeelhouder (DGA) die arbeid verricht op basis van een arbeidsovereenkomst heeft in beginsel recht op de uitkering gebaseerd op het WML. Het risico bestaat dat een DGA zichzelf (al dan niet abusievelijk) als verzekeringsplichtig aanmeldt in de polisadministratie teneinde een hogere uitkering gebaseerd op het dagloon te verkrijgen. UWV is niet gemachtigd om een foute opgave uit de Polis te verwijderen.

Net als bij de Wieg zal ook bij deze regeling tijdens de gevalsafhandeling extra signalering op mogelijke fraude worden ingericht voor de fraudesituaties die UWV kan herkennen en onderzoekswaardig acht. Zo zal in de BRP gecontroleerd worden of er een kind geboren en bijgeschreven is bij de werknemer. Bovendien zal het BSN van het kind geregistreerd worden. Als het kind niet in BRP staat vanwege een geboorte in het buitenland zullen bewijsstukken worden uitgevraagd. Als blijkt dat er bij één kind meer dan twee aanvragen voor een uitkering wegens ouderschapsverlof worden gedaan, dan zal UWV een onderzoek instellen en bij fraude eventueel een sanctie opleggen.

### **c) Handhaafbaarheid**

Na analyse over mogelijke beheersing van de bovengenoemde M&O-risico's resteren onderstaande restrisico's:

- 1) als werknemer en werkgever samenspannen, kan er uitkering worden verkregen terwijl er geen ouderschapsverlof is genoten of het verlof niet is gebruikt voor de zorg over het kind. Wel is er altijd sprake van een geboorte van een kind, wat wordt gecontroleerd vanuit BRP of anders vanuit aanvullende bewijsstukken;
- 2) bij ongehuwd samenwonenden is niet uit te sluiten dat aan meerdere personen die met de moeder op hetzelfde adres samenwonen, via hun afzonderlijke werkgevers een uitkering voor de geboorte van hetzelfde kind wordt verstrekt. Daarbij zijn verhuisbewegingen ook een mogelijkheid om onrechtmatig een Wibo-uitkering te verkrijgen. Bij aanvragen vanuit meerdere partners wordt aanvullend onderzoek naar fraude gedaan;
- 3) een gefingeerd dienstverband kan worden aangegaan met als doel de ouderschapsuitkering aan te kunnen vragen. Dit is een bestaand risico in de polisadministratie;
- 4) een uitkering kan worden aangevraagd voor een fictieve geboorte van een buitenlands kind, waarbij gefingeerde bewijsstukken worden gebruikt door de aanvrager (als alternatief voor meer betrouwbare controle vanuit het BRP bij geboortes binnen Nederland).
- 5) Een directeur-grootaandeelhouder kan zichzelf (al dan niet abusievelijk) als verzekeringsplichtig aanmelden in de polisadministratie met als gevolg dat UWV een hogere uitkering, gebaseerd op het dagloon, verstrekt.

Bij deze regeling zal net als bij de Wieg extra signalering kunnen worden ingericht voor fraudesituaties die UWV kan herkennen en onderzoekswaardig acht, zoals aanvragen van meerdere partners voor hetzelfde kind. Mogelijk kan de afdeling Handhaving daar vervolgens verder onderzoek op uitvoeren.

Handhaafbaarheid is een specifiek aandachtspunt bij de Wieg- en Wibo-uitkering aan het huishoudelijk personeel. Het wetsvoorstel is handhaafbaar mits capaciteit wordt vrijgemaakt voor het doen van onderzoek naar de arbeidsovereenkomst van huishoudelijke dienstverleners. Er blijft echter sprake van aanzienlijke handhavingsrisico's. UWV dringt er bij SZW op aan de samenwerking met de Belastingdienst en Financiën te zoeken om de risico's hier te beperken. Hierbij wordt gedacht aan een controle of er daadwerkelijk een arbeidsverhouding is aan de hand van bijvoorbeeld de inkomstenopgave. Een controle op basis van de inkomstenopgave zou mogelijk ook plaats kunnen vinden door aansluiting van UWV op de Basisregistratie Inkomens (BRI) van de Belastingdienst. Een ander alternatief is om de aanvrager bij de aanvraag een bewijs van de inkomstenopgave mee te laten sturen, mits dit niet in strijd is met de AVG.

### **d) Haalbaarheid beoogde invoeringsdatum**

De beoogde invoeringsdatum van 2 augustus 2022 is haalbaar, onder bepaalde voorwaarden:

- Medio mei 2020 wordt er een uitvoeringstoets op het internationale aspect van de Wibo uitgevoerd door UWV.

- de lagere regelgeving bij de Wibo wordt uiterlijk 17 augustus 2020 voorgelegd ter uitvoeringstoets.
- Uiterlijk 1 september 2020 moet er met de Belastingdienst zijn afgestemd over de gegevens in de werkgeversinstructie bij de loonaangifte voor de jaarovergang 2022. Dit is ook gerelateerd aan de lagere regelgeving.
- Bovenal: uiterlijk 1 oktober 2020 moet de implementatieopdracht zijn ingediend. Dit is een harde deadline. Eerder is afgestemd over een uiterlijke implementatiedatum per 1 januari 2021. Dit wordt echter niet meer tijdig geacht om te starten met de nodige voorbereidingen, aangezien de impact op de bedrijfsvoering en op proces- en systeemwijzigingen groter is gebleken dan eerder onderkend. Daarnaast heeft UWV- voor zover nu bekend- te maken met een freezeperiode voor het systeem UZS in de periode december 2021 tot februari 2022 en zal er binnen Uitkeren ZW tevens samenloop zijn met de voorbereiding op andere wet- en regelgeving met behoorlijke impact voor UWV.
- Het hier genoemde tijdsplan is onder voorbehoud. De maatregelen om het coronavirus te beheersen en terug te dringen kunnen van invloed zijn op de start en de voortgang van de verdere besluitvorming.

## **e) Effecten voor de klant**

De nieuwe regeling heeft gevolgen voor zowel werkgevers als werknemers. Hieronder volgen eerst enige algemene bevindingen met betrekking tot de gevolgen voor beide klantgroepen. Daarna komen de gevolgen aan de orde per klantgroep (achtereenvolgens werknemers en werkgevers).

### Algemeen

- 1) Met het betaald ouderschapsverlof ontstaat er een complexe set aan regelingen. Elke regeling heeft andere voorwaarden, verschillende doelgroepen en verschillende aanvraagprocessen. Ter illustratie: vooraf aanvragen voor zwangerschaps- en bevallingsverlof voor de moeder, 'regulier' geboorteverlof voor de partner (5 dagen doorbetaald door de werkgever, dus zonder aanvraag bij UWV), vooraf of achteraf aanvragen voor het aanvullend geboorteverlof Wieg alleen voor partner(s), alleen achteraf aanvragen voor ouderschapsverlof voor moeder en partner(s). Dit was ook een belangrijk kritiekpunt vanuit de doenvermogenstoets. Qua hulp en vroegsignalering worden klant daarom reeds na de eerste toegekende uitkering proactief geïnformeerd over opvolgende Wazo-verlofvormen. Bij de uitkering voor het zwangerschaps- en bevallingsverlof, het partnerverlof en het adoptie/pleegzorgverlof zal er dus worden gewezen op de mogelijkheid van daaropvolgend ouderschapsverlof met uitkering. Verder wordt er op de website van UWV ingezet op het informeren van de klant over de verschillende regelingen en voorwaarden, bijvoorbeeld via een infographic. Ook wordt de klant op de website naar het indienen van de juiste aanvraag toe geleid, onder andere via beslismomen.
- 2) De aanvrager moet weten wat de regels zijn bij het aanvragen van een uitkering in verband met betaald ouderschapsverlof. Hiervoor zal de communicatie richting de klant verduidelijkt worden. De opname van het verlof is zaak tussen werknemer en werkgever. Er is recht op betaald ouderschapsverlof gedurende maximaal 9 weken per geboren kind. De werkgever kan in de eigen CAO regelen dat er aanvulling op de uitkering door de werkgever plaatsvindt, maar is dat niet verplicht. Hier kan een gat ontstaan in de inkomsten van de werknemer en kan daarmee de bereidheid afnemen om het verlof op te nemen.
- 3) Het uitsluitend achteraf kunnen aanvragen van de uitkering betekent dat pas na het verlof voor de klant duidelijk wordt wanneer en hoeveel uitkering hij betaald krijgt. Dit kan voor onrust bij de werkgever of bij de werknemer zorgen (afhankelijk van of de werkgever de uitkering voorschiet/het loon doorbetaalt of dat de werknemer pas achteraf gecompenseerd wordt). Zowel werkgevers als werknemers hebben in het kader van de huidige Wazo de late duidelijkheid over toekenning/betaling al als pijnpunt benoemd.
- 4) Wanneer een werkgever de uitkering aanvraagt en doorbetaalt aan de werknemer betekent dit mogelijk een administratieve lastenverzwaring. Als de beoogde nieuwe definitie van het begrip inkomstenverhouding wordt verankerd in wet- en regelgeving, zal de werkgever de betaling van de Wibo-uitkering (net als van de Wieg-uitkering) apart moeten aangeven in de loonaangifte.

nog worden ingeregeld. Er is verder geen rekening gehouden met extra capaciteit voor dubbele aanvragen bij de geboorte van meerlingen.

- Als we uitgaan van 8 aanvullende betaalverzoeken per aanvraag (worstcase scenario) zal er, afhankelijk van welk uitkeringspercentage gekozen wordt, bij de divisie Uitkeren, de grootste uitvoerende partij, 170,5 tot 188,5 fte aan capaciteit nodig zijn voor de uitvoering van de Wibo.
- Bij de andere divisies binnen UWV zal afhankelijk van het uitkeringspercentage opgeteld 3,2 tot 3,5 fte nodig zijn.
- Dit levert voor de uitvoering van de Wibo afhankelijk van het uitkeringspercentage een totaal van **173,7 tot 192 fte** op.

## **h) Eenmalige en structurele effecten op de uitvoeringskosten**

### **1. Totale kosten**

Totale kosten voor scenario 1 – 40% dagloon en 40% WML naar rato arbeidsduur

Totale kosten (€ mln) - scenario 1 40% dagloon en 40% WML naar rato arbeidsduur	2020	2021	2022	2023 e.v.
Incidentele kosten	€ 1,9	€ 4,0	€ 2,6	
Structurele kosten			€ 14,1	€ 17,5
<b>Totale kosten</b>			<b>€ 16,7</b>	<b>€ 17,5</b>

Totale kosten voor scenario 2 – 70% dagloon en 70% WML naar rato arbeidsduur

Totale kosten (€ mln) - scenario 2 70% dagloon en 70% WML naar rato arbeidsduur	2020	2021	2022	2023 e.v.
Incidentele kosten	€ 1,9	€ 4,0	€ 2,6	
Structurele kosten			€ 15,7	€ 19,3
<b>Totale kosten</b>			<b>€ 18,3</b>	<b>€ 19,3</b>

### **2. Incidentele kosten**

Incidentele kosten (€ mln)	2020	2021	2022	Totaal
<b>WIBO:</b>				
Beleid, procesontwerp en wettechnisch handboek	€ 0,1	€ 0,2	€ 0,1	€ 0,4
Opleiding, werkinstructies en brieven	€ -	€ 0,1	€ 0,1	€ 0,2
Ontwerp en bouw geautomatiseerde systemen	€ -	€ 1,8	€ 1,0	€ 2,8
Test en implementatie geautomatiseerde systemen	€ -	€ 0,6	€ 0,8	€ 1,4
Klant- en kenniscommunicatie en klantcontact	€ -	€ 0,1	€ 0,2	€ 0,3
Projectorganisatie	€ 0,1	€ 0,5	€ 0,3	€ 0,9
<b>Totaal WIBO</b>	<b>€ 0,2</b>	<b>€ 3,2</b>	<b>€ 2,6</b>	<b>€ 6,0</b>
<b>Technische randvoorwaarden WIBO:</b>				
Herstructureren UZS (HUZS)	€ 1,5	€ 0,7	€ -	€ 2,2
Uitfaseren Designer	€ 0,2	€ 0,0	€ -	€ 0,2
Browser onafhankelijk (lite)	€ -	€ 0,1	€ -	€ 0,1
<b>Totaal technische randvoorwaarden WIBO:</b>	<b>€ 1,7</b>	<b>€ 0,8</b>	<b>€ -</b>	<b>€ 2,5</b>
<b>Totale incidentele kosten</b>	<b>€ 1,9</b>	<b>€ 4,0</b>	<b>€ 2,6</b>	<b>€ 8,5</b>

De incidentele kosten betreffen onder andere aanpassingen in het uitkeringsstelsel UZS, in de werkgevers- en werknemersportalen, waaronder de verzuimmelder en Digipoort, uitbreiding klantbeeld, aanpassing klantprofilering, archief- en raadpleegfunctie, de betaalstraat voor het verwerken van betalingen en vorderingen, het maken van betaalspecificaties en diverse koppelingen tussen de verschillende systemen. Daarnaast zullen er formulieren, werkinstructies, brieven, handleidingen, handboeken en ook opleidingsmateriaal ontwikkeld en aangepast moeten worden voor deze nieuwe dienst c.q. nieuwe doelgroep alsmede het ontwikkelen en aanpassen van klantcommunicatie en het inrichten van sturings- en verantwoordingsinformatie. Gezien de omvang



zijn er kosten geraamd voor een projectorganisatie voor de gecoördineerde aansturing van de aanpassingen.

**Technische randvoorwaarden WIBO:**

Als gevolg van toegenomen complexiteit van het UZS-systeem en tijdsdruk om de onderhavige en voorgaande regelingen door te voeren is een inhaalslag op het herstructureren van UZS randvoorwaardelijk voor een blijvend werkbaar uitvoeringssysteem. Om deze reden zijn onder herstructurering UZS kosten opgenomen voor noodzakelijk periodiek systeemtechnisch onderhoud: onder andere herstructurering van de verwevenheid van primaire functies, herstellen modulaire opbouw van UZS en het aanpassen van het databasemodel. Daarnaast zijn kosten opgenomen om UZS toekomstbestendig te maken en browseronafhankelijk te kunnen werken.

**3. Structurele kosten**

Structurele kosten voor scenario 1 – 40% dagloon en 40% WML naar rato arbeidsduur

Structurele kosten (€ mln) - scenario 1 40% dagloon en 40% WML naar rato arbeidsduur	2022	2023	2024 e.v.
Afhandeling hoofdaanvragen en betaalverzoeken	€ 10,4	€ 11,6	€ 11,6
Afhandeling bezwaar en beroep en onderzoek verzekeringsplicht	€ 0,1	€ 0,3	€ 0,3
Toename calls, Berichtenbox, DigiD en input/outputmanagement	€ 0,9	€ 2,2	€ 2,2
Beheer en onderhoud systemen en processen	€ 0,7	€ 1,4	€ 1,4
Ondersteuning en huisvesting	€ 2,0	€ 2,0	€ 2,0
<b>Totale structurele kosten</b>	<b>€ 14,1</b>	<b>€ 17,5</b>	<b>€ 17,5</b>

Bij de berekening van de capaciteit is uitgegaan van in totaal ca. 1,7 mln hoofdaanvragen en betaalverzoeken gezamenlijk. Naar verwachting wordt het aanvraagproces voor een groot deel geautomatiseerd uitgevoerd, maar blijven er handmatige handelingen over. Omdat het nieuwe werkzaamheden betreft en gezien de complexiteit van het systeem waarvoor een grote groep nieuwe medewerkers moet worden opgeleid en ingewerkt is in 2022 rekening gehouden met 6 maanden opleiding voorafgaand aan de invoeringsdatum. Om deze groep te begeleiden is extra management en staf geraamd vanaf begin 2022. Dit geldt ook voor de huisvesting, omdat uitbreiding van huisvesting noodzakelijk is, nu dit niet binnen de huidige locaties kan worden opgevangen. Ook voor beheer en onderhoud van de systemen en processen is extra capaciteit opgevoerd vanwege de toenemende complexiteit van de systemen als gevolg van de nieuwe processen.

Structurele kosten voor scenario 2 – 70% dagloon en 70% WML naar rato arbeidsduur

Structurele kosten (€ mln) - scenario 2 70% dagloon en 70% WML naar rato arbeidsduur	2022	2023	2024 e.v.
Afhandeling hoofdaanvragen en betaalverzoeken	€ 11,7	€ 13,0	€ 13,0
Afhandeling bezwaar en beroep en onderzoek verzekeringsplicht	€ 0,1	€ 0,3	€ 0,3
Toename calls, Berichtenbox, DigiD en input/outputmanagement	€ 1,0	€ 2,5	€ 2,5
Beheer en onderhoud van systemen en processen	€ 0,8	€ 1,4	€ 1,4
Ondersteuning en huisvesting	€ 2,1	€ 2,1	€ 2,1
<b>Totale structurele kosten</b>	<b>€ 15,7</b>	<b>€ 19,3</b>	<b>€ 19,3</b>

Bij de berekening van de capaciteit is uitgegaan van in totaal ca. 1,9 mln hoofdaanvragen en betaalverzoeken gezamenlijk.

***i) Effecten op regeldruk (administratieve lasten)***

Werkgevers dienen in voorkomende gevallen namens de werknemer een aanvraag en eventueel aanvullende betaalverzoeken in bij UWV. De aanvraag kan pas worden ingediend zodra het verlof al genoten is. Dit betekent dat als de werkgever de uitkering voorschiet, hij langer op de uitkering moet wachten die hij nog terugkrijgt van UWV. Het bijhouden van deze financiële stromen brengt

een administratieve lastenverzwaring voor de werkgever mee.

Als de beoogde nieuwe definitie van het begrip inkomstenverhouding wordt verankerd in wet- en regelgeving, zal de werkgever de betaling van de Wibo-uitkering (net als van de Wieg-uitkering) apart van het loon moeten verantwoorden in de loonaangifte. Dit betekent voor de werkgever ook een lastenverzwaring. SZW en UWV hebben een voorkeur om voor alle soorten Wazo-uitkeringen een aparte code in te richten, waarbij ook een onderscheid wordt gemaakt tussen uitkeringen voor ZW-verzekerde en niet-ZW-verzekerde werknemers, aangezien hiervoor verschillende uitkeringsregimes gelden.

Ook voor de werknemers die zelf de aanvraag moeten indienen, brengt Wibo regeldruk en een administratieve lastenverzwaring mee. Ook hier geldt dat de werknemer zijn financiën goed moet overzien en bijhouden doordat de aanvraag pas achteraf kan worden ingediend en de werknemer dus langer op de uitkering moet wachten.

### **j) Gevolgen voor de verantwoordings- en beleidsinformatie**

Hoewel dit nog niet in het conceptwetsvoorstel staat beschreven, is UWV door SZW gevraagd om in staat te zijn de verschillende Wazo regelingen, met verschillende uitkeringshoogten, apart te kunnen verantwoorden onder aparte subwetcodes. UWV ziet zelf ook graag dit onderscheid in uitkeringen. Dit komt neer op het volgende onderscheid:

- Zwangerschaps- en bevallingsverlof met uitkering voor werknemers
- Zwangerschaps- en bevallingsverlof met uitkering voor zelfstandigen/beroepsbeoefenaars
- Adoptie/pleegzorgverlof met uitkering voor werknemers
- Aanvullend geboorteverlof met uitkering (Wieg) voor werknemers
- Aanvullend geboorteverlof met uitkering voor niet-verzekeringsplichtige werknemers\*
- Ouderschapsverlof met uitkering (Wibo) voor werknemers
- Ouderschapsverlof met uitkering voor niet-verzekeringsplichtige werknemers\*

*\*Bij de verantwoording van de Wieg- en Wibo-uitkeringen voor niet-verzekeringsplichtige werknemers wordt tevens een onderscheid gemaakt tussen aanvragen van huishoudelijke dienstverleners en aanvragen van directeur-groootaandeelhouders. Dit is zowel de wens vanuit SZW als vanuit de directie FEZ.*

Met de verantwoording van bovenstaande categorieën wordt rekening gehouden in het ontwerp en de inrichting van de nodige aanpassingen.

Verder wil UWV (FEZ) graag nog twee zaken weten van SZW in verband met de verantwoordingsinformatie:

1. Of SZW verder nog meer verantwoordings- en beleidsinformatie wenst, zodat dit in de systemen kan worden ingeregeld. Te denken valt aan dezelfde verantwoordingsinformatie die voor de huidige Wazo wordt geleverd in de kwantitatieve bijlage:
  - Totaal aantal aanvragen uitkeringen ouderschapsverlof
  - Totaal aantal toegekende uitkeringen
  - Toekenningen ouderschapsverlof naar leeftijdsklasse
  - Totaal gemiddeld aantal lopende uitkeringen naar leeftijdsklasse
  - Totaal beëindigde uitkeringen naar leeftijdsklasse
  - Tijdigheid beslissingen Wazo
2. In welke vorm het rijksgefinancierde deel moet worden afgerekend.

Gezien de effecten voor de klant en het doenvermogen acht UWV het wenselijk om de nieuwe regelgeving te evalueren en te monitoren. UWV wil deze regeling graag in samenwerking met SZW evalueren met als doel om vast te stellen of de beoogde beleidseffecten worden bereikt. Maken de burgers voor wie de regeling bedoeld is daadwerkelijk gebruik van de regeling en brengt de regeling meer balans tussen werk en privé? Indien SZW akkoord is met dit voorstel tot evaluatie, stemt UWV graag met SZW af over de termijn waarbinnen die evaluatie plaats zal vinden.

### **k) Implementatie/risico's/control**

De uitvoering van de Ziektewet en Wazo bij UWV vindt plaats bij het domein Ziektewet van de divisie Uitkeren. Met Wibo komt er een geheel nieuwe regeling bij met een eigen manier van gevalsafhandeling en met nieuwe klantgroepen. Het uitvoeren van steeds meer verschillende regelingen bij de Uitkeringsdeskundige Ziektewet maakt het werk complexer, wat een risico oplevert voor de kwaliteit van de dienstverlening. Voor de regeling Wibo en de uitbreiding op Wieg

is de verwachting dat in totaal 173,3 tot 193,5 fte extra nodig is, waarvan het grootste gedeelte binnen het Ziektewet en Wazo domein van de divisie Uitkeren ligt. Dat betekent voor dit domein een verdubbeling aan werkzaamheden bij bepaalde functies. Met de huidige huisvesting van de afdeling Ziektewet is deze uitbreiding niet op te vangen. Naast de voorbereiding op implementatie in het proces, systeem en uitvoering ligt hier dus ook een organisatievraagstuk. Daarnaast is het op tijd werven en opleiden van deze aantallen medewerkers een uitdaging die tevens gezien wordt als risico op de kwaliteit en continuïteit van de dienstverlening.

De nieuwe regelingen Wieg en Wibo zorgen voor een toename in het gebruik van de portalen op UWV.nl. UWV moet er voor zorgen dat de portalen beschikbaar blijven en dat de performance op de portalen en van de primaire systemen stabiel blijft.

De maatregelen om het coronavirus te beheersen en terug te dringen kunnen van invloed zijn op de start en de voortgang van de verdere besluitvorming. Dit wordt ook gezien als potentieel risico.

## ***l) ICT/IV***

De Wibo-uitkering zal als aparte regeling worden opgenomen in het bestaande UZS-uitkeringssysteem voor de ZW- en Wazo-uitkeringen. Om deze omvangrijke regeling verantwoord te kunnen opnemen in UZS is het nodig de structuur van UZS te herzien en te vereenvoudigen. Hierdoor wordt het ook in de toekomst mogelijk nieuwe regelingen eenvoudiger te absorberen in UZS. Door druk op invoering van nieuwe wet- en regelgeving is hiervoor in de afgelopen jaren onvoldoende ruimte geweest. De herziening van UZS bestaat voornamelijk uit het doorvoeren van een consistente architectuur van het (software)systeem waarbinnen de concrete regelingen modulair worden geïmplementeerd. Daarnaast is het noodzakelijk om UZS (ook ten behoeve van uitvoering van de Wibo) te kunnen ontwikkelen en te onderhouden met moderne technologieën. Hiertoe moeten wij stappen zetten in het uitfaseren van Oracle Designer en zijn wij genooddaakt meer browser onafhankelijk te ontwikkelen. We hebben deze herstructurering meegenomen in de incidentele uitvoeringskosten van de Wibo.

De inrichting van de betaalstraat en verantwoording van de uitkeringen voor niet-ZW-verzekerde werknemers wordt via tabellen ingeregeld. Het betekent wel dat vanuit het uitkeringssysteem aparte codes 'subfondsfinanciering' geleverd worden. Met betrekking tot correcties van verzekerd naar niet-verzekerd en vice-versa is een systeemaanpassing nodig om te komen tot een vordering/nabetaling van de premiebedragen. Daarnaast is een aanpassing in de loonaangifte voorzien, omdat een aparte code inkomstenverhouding geleverd moet worden.

Om eerdere aanvragen en statusinformatie te kunnen ophalen en in het portaal te tonen aan de klant moet ontkoppeling tussen portalen en het ziektewetsysteem (UZS) ingeregeld worden. Verder is aansluiting op een regiefunctie noodzakelijk om de aanvraag en aanvullende betaalverzoeken aan elkaar te kunnen relateren.

Digipoort en verschillende applicaties op het werkgeversportaal en werknemersportaal moeten aangepast worden (verzuimmelder, ziek-betermelder). Ook moet er voor een juiste toeleiding op het werknemersportaal e.e.a. aangepast worden in de componenten voor klantprofilering. Voor klantencontact moet het klantbeeld uitgebreid worden met de Wibo gegevens.

## ***m) Gegevensuitwisseling***

Voor een deel van de niet-ZW-verzekerde doelgroep (huishoudelijke hulpen) zijn geen gegevens in Polis bekend. Hiervoor is aanvullende uitvraag nodig bij de klant. Bij de aanvraag vraagt UWV de volgende informatie uit: BSN aanvrager, geboortedatum of opname-datum kind, ingangsdatum verlof, aantal weken verlof, wel of geen meerlingen, relatie aanvrager met kind (en eventueel bewijsstukken indien adoptie- of pleegkind), arbeidsovereenkomst, overeengekomen arbeidsduur, welke categorie (DGA of Huishoudelijk personeel). Daarnaast kan bij het huishoudelijk personeel de werknemer bij zijn aanvraag gevraagd worden opgave te doen van enkele particuliere werkgevers, zodat bij deze werkgevers steekproefsgewijs navraag kan worden gedaan.

De wettelijke grondslag voor het gebruiken van gegevens uit de BRP in het kader van zowel de Wieg als de Wibo moet vastgelegd worden in het Autorisatiebesluit voor verstrekking van gegevens uit de BRP aan UWV. Voor het aanpassen van het besluit vindt door de Rijksdienst voor Identiteitsgegevens (RvIG) een juridische toetsing plaats. SBK onderhoudt het contact met de RvIG namens UWV.

## **Wetstechnische opmerkingen bij de uitvoeringstoets Wet invoering betaling ouderschapsverlof (Wibo)**

Hieronder volgt een overzicht van de wetstechnische opmerkingen bij de verschillende artikelen in het concept wetsvoorstel en bij de memorie van toelichting.

### Algemeen

- Er zijn diverse samenloopsituaties mogelijk. In het concept wetsvoorstel ontbreekt bijvoorbeeld een bepaling die de samenloop regelt van een uitkering bij ouderschapsverlof met een loonkostensubsidie. Wij verzoeken u om voor deze anticumulatie een wettelijke grondslag op te nemen in de Wet arbeid en Zorg. Wij vernemen graag in het kader van welk wetstraject deze anticumulatie wordt meegenomen.
- In de tekst van het concept wetsvoorstel wordt niet geregeld dat het Rijk een bijdrage in het Arbeidsongeschiktheidsfonds zal storten ter financiering van de kosten van de uitkering voor de niet ZW verzekerde werknemers. Wij nemen aan dat deze bijdrage wel in de rijksbegroting wordt opgenomen. De rijksbegroting is ook een wet en daarmee voldoet de bijdrage van het Rijk aan het legaliteitsbeginsel.

### Artikel I onderdeel D (wijziging artikel 4:2b Wazo)

- In het eerste lid van artikel 4:2b Wazo wordt geregeld dat een uitkering in verband met aanvullend geboorteverlof wordt verstrekt "op aanvraag van een werknemer als bedoeld in artikel 3:6, eerste lid, aanhef en onderdeel a". Een dergelijke bepaling is er niet voor de niet ZW verzekerde werknemers. Om te voorkomen dat andere verwijzingen niet meer kloppen zou het zevende lid als volgt aangepast kunnen worden:

*"Op aanvraag van de werknemer die op grond van de Eerste Afdeling, Paragraaf 2, van de Ziektewet geen werknemer is in de zin van die wet, verstrekt het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen bij opname van het aanvullend geboorteverlof, bedoeld in artikel 4:2a, een uitkering aan die werknemer. De uitkering, bedoeld in het derde lid, bedraagt naar rato van de overeengekomen arbeidsduur ..etc."*

- Volgens de memorie van toelichting gaat het om werknemers die huishoudelijke arbeid verrichten en om directeur-groootaandeelhouders. Een toelichting ontbreekt waarom het juist om deze groepen van niet ZW verzekerde werknemers gaat. Wij verzoeken om alsnog een motivering toe te voegen waarom de overige niet ZW verzekerde werknemers in de regel niet in aanmerking komen voor een uitkering bij aanvullend geboorteverlof.
- Volgens het nieuwe artikel 4:2b lid 7 Wazo is de hoogte van de uitkering voor niet ZW verzekerde werknemers een PM % van het WML per dag naar rato van de overeengekomen arbeidsduur. UWV rekent echter met het WML per maand gedeeld door 21,75 uitkeringsdagen. Wij verzoeken om de verwijzing naar artikel 8 lid 1 onder c WML (dagbedrag) te vervangen door een verwijzing naar artikel 8 lid 1 onder a WML (maandbedrag).
- Volgens het nieuwe artikel 4:2b lid 7 Wazo bedraagt de overeengekomen arbeidsduur voor de berekening van de uitkering per week niet meer bedraagt dan 40 uren. Wij verzoeken om de normomvang van een fulltime werkweek standaard op 40 uren per week te stellen of – als een initiatief wetsvoorstel van de PvdA voor invoering van een wettelijk minimumuurloon eerder ingaat – op 36 uren per week. In ambtelijk overleg heeft u zich bereid getoond deze bepaling aan te passen overeenkomstig ons verzoek.

### Artikel I onderdeel D en E (wijziging artikel 4:2b en artikel 4:2c Wazo)

- Het wetsvoorstel Uitvoeren breed offensief voegt mogelijk aan artikel 4:2b Wazo dan wel aan artikel 4:2c Wazo enkele leden toe over samenloop van de uitkering bij aanvullend geboorteverlof met een loonkostensubsidie. Dit kan tot gevolg hebben dat leden anders vernummerd moeten worden in het concept wetsvoorstel Wibo. Wij verzoeken u om hiermee rekening te houden.



#### Artikel I onderdeel L (nieuw artikel 6:3 Wazo)

- Het nieuwe artikel 6:3 lid 7 Wazo bevat bepalingen over het recht op en de hoogte van de uitkering bij ouderschapsverlof voor niet ZW verzekerde werknemers. Volgens de memorie van toelichting gaat het om werknemers die huishoudelijke arbeid verrichten en om directeur-groootaandeelhouders. Een toelichting ontbreekt waarom het juist om deze groepen van niet ZW verzekerde werknemers gaat. Wij verzoeken om alsnog een motivering toe te voegen waarom de overige niet ZW verzekerde werknemers in de regel niet in aanmerking komen voor een uitkering bij ouderschapsverlof.
- Volgens het nieuwe artikel 6:3 lid 7 Wazo is de hoogte van de uitkering voor niet ZW verzekerde werknemers een PM % van het WML per dag naar rato van de overeengekomen arbeidsduur. UWV rekent echter met het WML per maand gedeeld door 21,75 uitkeringsdagen. Wij verzoeken om de verwijzing naar artikel 8 lid 1 onder c WML (dagbedrag) te vervangen door een verwijzing naar artikel 8 lid 1 onder a WML (maandbedrag).
- Volgens het nieuwe artikel 6:3 lid 7 Wazo bedraagt de overeengekomen arbeidsduur voor de berekening van de uitkering per week niet meer bedraagt dan 40 uren. Wij verzoeken om de normomvang van een fulltime werkweek standaard op 40 uren per week te stellen of – als een initiatief wetsvoorstel van de PvdA voor invoering van een wettelijk minimumuurloon eerder ingaat – op 36 uren per week. In ambtelijk overleg heeft u zich bereid getoond deze bepaling aan te passen overeenkomstig ons verzoek.

#### Artikel I onderdeel M (nieuw artikel 6:3a Wazo)

- In het nieuwe artikel 6:3a lid 1 Wazo is duidelijk aangegeven dat niet de aanvraag eenmalig is, maar dat de vaststelling van de uitkering naar aanleiding van de aanvraag eenmalig is. In het derde lid wordt echter weer wel aangegeven dat de aanvraag eenmalig wordt ingediend. Wij verzoeken u om het woord "eenmalig" uit lid 3 te verwijderen. Uit de tekst daarna blijkt immers dat na de aanvraag sprake is van (opvolgende) betaalverzoeken.
- De vraag is hoe het nieuwe artikel 6:3a lid 3 Wazo zich verhoudt tot het vierde lid. In het derde lid staat: "Verdere betaling kan vervolgens in gehele weken op verzoek van de werkgever of de werknemer, bedoeld in het tweede lid, worden gedaan binnen ...". In het vierde lid staat: "Een verzoek tot betaling als bedoeld in het derde lid, wordt, door tussenkomst van de werkgever, gedaan door middel van ....".

In het vierde lid wordt niet de zinsnede gebruikt "op verzoek van de werkgever of de werknemer, bedoeld in ...". Dit is verwarrend. Bovendien wordt in het derde lid alleen verwezen naar de werkgever of werknemer in het tweede lid, zodat er geen regeling wordt getroffen voor de werknemer of werkgever in het eerste lid. Wij stellen voor om het als volgt formuleren:

*" 3. ... De betaling van de uitkering heeft betrekking op verlof dat op het moment van de aanvraag reeds is genoten. Verdere betaling kan vervolgens worden gedaan op verzoek van de werknemer, door tussenkomst van de werkgever, en binnen de in de eerste zin genoemde ....  
4. Een verzoek tot betaling als bedoeld in het derde lid wordt gedaan door middel van een door het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen ter beschikking gesteld aanvraagformulier."*

In lid 3 vervalt dus de verwijzing naar lid 2 en in lid 4 vervalt dus de zinsnede "door tussenkomst van de werkgever".

- In het nieuwe artikel 6:3a lid 3 Wazo is onder andere bepaald dat de aanvraag voor een uitkering bij ouderschapsverlof wordt ingediend in de periode die gelegen is tussen de eerste dag waarop het verlof is genoten en drie maanden na de dag van de feitelijke opneming ter adoptie. Blijkens de memorie van toelichting is bedoeld te regelen dat de termijn een jaar en drie maanden is na de dag van de feitelijke opneming ter adoptie. Wij verzoeken u om de tekst van de bepaling in overeenstemming te brengen met het beoogde doel.

- Artikel I onderdeel L en M (nieuw artikel 6:3 en 6:3a Wazo)

Het wetsvoorstel Uitvoeren breed offensief voegt enkele bepalingen toe over samenloop van de uitkering bij aanvullend geboorteverlof met een loonkostensubsidie. Wij verzoeken u om soortgelijke bepalingen op te nemen in artikel 6:3 Wazo dan wel artikel 6:3a Wazo over samenloop met een uitkering bij ouderschapsverlof. Dit kan tot gevolg hebben dat leden anders vernummerd moeten worden in het concept wetsvoorstel Wibbo. Wij verzoeken hiermee rekening te houden.

Artikel VI (wijziging artikelen 11 lid 1 onder d, 17a eerste lid onder d en 37 WW)

- Met deze wijziging wordt een verwijzing naar artikel 4:2b Wazo vervangen door een verwijzingen naar artikel 4:2b, eerste tot en met zesde lid Wazo en wordt daar een verwijzing naar artikel 6:3, eerste tot en met zesde lid Wazo aan toegevoegd. Daarmee wordt bereikt dat UWV als werkgever wordt beschouwd bij betaling van de uitkering voor ouderschapsverlof, dat de weken met aanvullend geboorteverlof en ouderschapsverlof niet meetellen voor de wekeneis en dat bij betaling via een overheidswerkgever de uitkering voor ouderschapsverlof niet met premies wordt vermeerderd maar netto wordt uitbetaald.
- Volgens de memorie van toelichting bepaalt artikel 37, onderdeel b, dat de overheidswerkgever daarbij niet in de plaats van het UWV treedt. De uitkering wordt door het UWV niet betaald als zogenoemde werkgeversbetaling, maar als zogenoemde directe uitkering. Het gaat om een nettobetaling, waarop het UWV de loonheffing heeft ingehouden en de werkgeverspremie heeft afgedragen. Deze toelichting is niet correct. Wij verzoeken u om deze te vervangen door een juiste uitleg.

Artikel VII onderdeel A (wijziging artikelen 17 lid 5, 24 lid 2, 27 lid 2 en 38a lid 1 Wfsv)

- Met deze wijziging wordt de verwijzing naar hoofdstuk 3, afdeling 2, paragraaf 1, van de Wazo vervangen door hoofdstuk 3, afdeling 2, paragraaf 1, of de artikelen 4:2b, eerste tot en met zesde lid, en 6:3, eerste tot en met zesde lid, van de Wazo. Deze wijziging houdt abusievelijk geen rekening met de aanpassing van artikel XV onderdeel 3 van de Verzamelwet SZW 2020 die al een verwijzing naar artikel 4:2b van de Wet arbeid en zorg toevoegt.

## Bijlage 2: Doenvermogenstoets WIBO

UWV heeft besloten de doenvermogenstoets uit te voeren aan de hand van de proces- en inhoudsvragen die de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (WRR) daartoe heeft opgesteld.

### Proces

De volgende procesmatige vragen, opgesteld door de WRR, helpen bij het beoordelen van de voorbereiding van de voorgenomen wet- en regelgeving:

1. *Zijn er pretesten onder burgers uitgevoerd, bijvoorbeeld via testpanels, simulaties of experimenten?*  
Voor zover bekend, zijn er geen onderzoeken, simulaties of testpanels met burgers ingezet om de Wibo te pretesten.
2. *Zijn daarbij alle relevante doelgroepen en burgerprofielen betrokken?*  
Niet van toepassing.
3. *Zijn er andere bronnen geraadpleegd, zoals onderzoek of ervaringen met vergelijkbare regelgeving, die inzicht geven in de doenlijkheid van de voorgestelde regelgeving?*  
Er is een klantreis uitgevoerd over de Wieg. De input uit deze klantreis is meegenomen in de pre-toets BOX van UWV. Op basis van de geïdentificeerde knelpunten is de voorgenomen regelgeving echter niet aangepast. Het gaat hierbij bijvoorbeeld om de late zekerheid bij de klant door het enkel achteraf mogen aanvragen van de uitkering.

### Inhoud

De inhoudsvragen betreffen:

- 1) De mentale belasting van de regeling
- 2) De cumulatie van lasten met toevoeging van deze regeling
- 3) De gevolgen van inertie en fouten die de klant kan maken bij deze regeling
- 4) Hulp en vroeg signalering die UWV hierin kan bieden

Bij vragen 1 tot en met 3 geeft UWV aan hoe deze regeling een beroep doet op het doenvermogen van de klant. Bij vraag 4 wordt aangegeven wat UWV doet om de klant hierin te ondersteunen.

### Algemeen

Uit het WRR-rapport blijkt dat life-events, zoals het krijgen van een kind, de mentale vermogens van burgers onder druk zetten, met als gevolg een (tijdelijk) verminderd doenvermogen. De Wibo maakt het voor burgers mogelijk om gedurende een langere periode verlof op te nemen en verlicht daarmee de mentale belasting die burgers in de periode na de geboorte of adoptie van hun kind kunnen ervaren. Het proces rondom het aanvragen van het verlof doet echter een aanzienlijk beroep op burgers in deze levensfase waarin het doenvermogen reeds onder druk staat. Het gevolg kan zijn dat burgers geen gebruikmaken van het betaald ouderschapsverlof, terwijl ze het wel zouden willen en er recht op hebben. Ook kunnen klanten de financiële gevolgen van opname van het verlof met een uitkering mogelijk niet goed overzien. Met name de volgende twee aspecten van de regelgeving doen een aanzienlijk beroep op doenvermogen:

1. *De veelheid aan verlofvormen.* Met de introductie van Wibo zijn er in totaal zes soorten ouderschapsverlof. Hierdoor kunnen klanten het overzicht verliezen en wordt veel initiatief van hen verwacht: zij moeten zich informeren, het verlof aanvragen en alert blijven. Het gevolg kan zijn dat klanten met een ontoereikend doenvermogen afzien van het aanvragen van het verlof.
2. *Het enkel achteraf kunnen aanvragen van het betaald ouderschapsverlof.* Dit is contra-intuïtief en ongelijk aan de wijze van aanvragen van de andere verlofvormen. Het roept onzekerheid op en creëert een afhankelijkheid van de werkgever. De mogelijkheid om de uitkering meermaals over korte periodes aan te vragen, doet een groot beroep op het doenvermogen waardoor klanten de aanvraag kunnen vermijden.

#### 1. Mentale belasting

- De Wibo maakt het voor burgers mogelijk om gedurende een langere periode verlof op te nemen en verlicht daarmee de mentale belasting die burgers in de periode na de geboorte of adoptie van hun kind kunnen ervaren. Het proces rondom het aanvragen van het verlof doet echter een aanzienlijk beroep op burgers in deze levensfase waarin het doenvermogen reeds onder druk staat.

- Omdat de burger het ouderschapsverlof via de werkgever moet aanvragen, moet de burger met zijn of haar werkgever afstemmen wanneer het verlof wordt genoten en wanneer hij of zij de uitkering ontvangt. Ook moet overlegd worden óf de werkgever de uitkering voorschiet, wanneer en welk deel. De burger moet zich goed informeren over de mogelijkheden.
- De aanvraag voor betaald ouderschapsverlof mag enkel worden ingediend wanneer het verlof reeds is genoten. Dat kan onzekerheid oproepen bij zowel de werknemer als de werkgever.
  - *Werknemer*. Keurt UWV de aanvraag af, dan zou dat grote financiële consequenties hebben voor de werknemer. Deze kan het daarom als een groot risico ervaren om het verlof op te nemen. Dit kan ertoe leiden dat de werknemer afziet van het verlof. Werknemers die het verlof wel opnemen, kunnen door de onzekerheid stress ervaren.
  - *Werkgever*. Omdat de aanvraag voor de uitkering pas achteraf wordt beoordeeld, zullen werkgevers mogelijk niet bereid zijn het uitkeringsbedrag voor te schieten. Het is immers onzeker of zij het bedrag zouden terugkrijgen.
- Indien de werkgever niet bereid is de uitkering voor te schieten, kan dat leiden tot spanningen in de werkrelatie tussen werkgever en werknemer.
- Dat de Wibo-aanvraag enkel mag worden ingediend wanneer het verlof reeds is genoten, legt een financiële last op burgers, omdat zij de overbruggingsperiode moeten voorschieten (tenzij de werkgever de uitkering voorschiet). Dat is met name voor burgers met weinig financiële ruimte problematisch. Uit de wetenschappelijke literatuur is bekend dat burgers met weinig financiële ruimte een verhoogd risico hebben op een verminderd doenvermogen. De mogelijkheid om meerdere deelaanvragen te doen, is geen passende oplossing, omdat het de mentale last verder vergroot. Burgers moeten immers informatie inwinnen over het doen van meerdere deelaanvragen, een afweging maken over of dat voor hen een passende oplossing is, de deelaanvragen plannen en doen en bijhouden hoeveel recht zij nog hebben en hoeveel aanvragen ze nog kunnen doen (maximaal 9).
- De mentale belasting van de Wibo zal aanzienlijk groter zijn voor burgers die meerdere werkgevers hebben, in die gevallen moeten ze per werkgever Wibo aanvragen, mogelijk in deelaanvragen.
- Burgers met werk als huishoudelijke hulp vormen een uitzonderingspositie, omdat zij in veel gevallen zélf de uitkering moeten aanvragen, niet de werkgever. De kans is groot dat zij meer moeite moeten doen om de juiste weg in het proces te vinden, enerzijds omdat zij zélf de aanvraag moeten doen, anderzijds omdat zij in veel gevallen meerdere werkgevers hebben.
- Op basis van Europese regelgeving om evenwicht tussen werk en privéleven van burgers te bevorderen, wordt de Wibo ingevoerd. SZW moet nog beslissen of de uitkering 70% of 40% van het maximum dagloon wordt en in geval van niet verzekerde werknemers 70% of 40% van het wettelijk minimumloon. Als de uitkering 40% wordt, dan is de verwachting dat slechts een selectieve groep burgers gebruik zal maken van betaald ouderschapsverlof. Het betreft dan de groep met voldoende financiële middelen om de periode van betaald ouderschapsverlof te kunnen overbruggen. Het doel om voor brede groep burgers die een kind krijgen een beter evenwicht tussen werk en privé te realiseren wordt dan niet bereikt.

## 2. Cumulatie van lasten

- Rondom de geboorte of adoptie van een kind en in de periode die daarop volgt, komt er veel op burgers af, waaronder herstel van de geboorte, verminderde nachtrust, verzorging van het kind en het regelen van kinderopvang en toeslagen. Dat zorgt voor een cumulatie van lasten. Daarom is het juist in deze periode aan te raden burgers zoveel mogelijk te ontzien.<sup>1</sup>
- Er bestaan meerdere verlofvormen rondom geboorte en ouderschap: zwangerschaps- en bevallingsverlof, geboorteverlof, aanvullend geboorteverlof, betaald ouderschapsverlof, onbetaald ouderschapsverlof en adoptieverlof. Deze veelheid aan verlofvormen doet een beroep op het doenvermogen van burgers. Zij moeten zich immers informeren over
  - welke verlofvormen er zijn
  - welke verlofvormen van toepassing zijn in hun persoonlijke situatie
  - de hoogte en duur van de relevante verlofvormen
  - hoe en wanneer de relevante verlofvormen zijn aan te vragen

<sup>1</sup>Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid. *Weten is nog geen doen: Een realistisch perspectief op redzaamheid*. Den Haag, 2017.



Daar komt bij dat de verlofvormen op verschillende momenten en afzonderlijk van elkaar worden aangevraagd. De Wibo is bovendien een uitzondering in de zin dat deze enkel ná het verlof mag worden aangevraagd, in tegenstelling tot de andere verlofvormen. Er is een reële kans dat burgers het overzicht in deze veelheid aan uitkeringen en aanvragen kwijtraken en dat burgers met een lager doenvermogen daardoor afzien van de aanvraag of fouten maken.

- De complexiteit van de verschillende verlofvormen geldt in het bijzonder voor de niet-ZW-verzekerde werknemer. Deze heeft namelijk geen recht op een uitkering bij adoptie en pleegzorgverlof. Hij of zij heeft daarentegen wel recht op een zwangerschaps- en bevallingsuitkering, op een uitkering bij aanvullend geboorteverlof en bij ouderschapsverlof.

### 3. Gevolgen van inertie (passiviteit) of fouten

- Inertie kan ertoe leiden dat burgers niet zelf informatie over het verlof opzoeken en er dus geen gebruik van maken.
- Omdat de verlofvormen rondom geboorte en ouderschap verschillen in de hoogte van de uitkering is het mogelijk dat burgers het uitkeringsbedrag van het betaald ouderschapsverlof verkeerd inschatten. Indien zij die te hoog inschatten, kan hen dat in financiële problemen brengen.
- Het insturen van een verkeerd formulier of het maken van fouten in het invullen daarvan kan leiden tot een vertraging in de toekenning van de uitkering. Dat is met name onwenselijk, omdat de uitkering pas na het opnemen van het verlof kan worden aangevraagd en burgers of hun werkgevers de uitkering gedurende het verlof al hebben moeten voorschieten. Er zal dus minder financiële ruimte zijn om de vertraging te overbruggen.

### 4. Hulp en vroegsignalering

#### *Specifiek op de Wibo:*

- Klanten kunnen zich over het betaald ouderschapsverlof laten informeren via de UWV-website en het Klantcontactcentrum (KCC).
- Om werknemers en werkgevers verder te ondersteunen, ontwikkelt UWV verschillende tools en informatie-uitingen
  - UWV overweegt om op de website een infographic aan te bieden met een overzicht van de verschillende Wazo-verlofvormen
  - UWV overweegt om beslisbomen te ontwikkelen om klanten naar het juiste aanvraagformulier te leiden
  - UWV zal een rekentool aanbieden die klanten inzicht geeft in de hoogte van de uitkering Wibo
  - UWV ontwikkelt een *track & trace*-module waarin klanten de status van hun aanvraag kunnen zien
  - Er wordt nog extra op heldere communicatie over de Wibo ingezet via video's en een nieuwe landingspagina om de complexiteit en de financiële onzekerheid zo veel mogelijk weg te nemen.
- Om te voorkomen dat huishoudelijk personeel in de problemen komt als hun (particuliere) werkgever niet in staat is om een aanvraag in te dienen, zetten we een kanaal op via welke de werknemer de aanvraag zelf kan indienen. Daar komen zij terecht via een beslisboom (zodat andere rechthebbende groepen geen gebruik maken van dit werknemersportaal).
- UWV doet een check op de compleetheid van de aanvraag. Bij een foutieve of incomplete aanvraag neemt UWV contact op om de missende gegevens uit te vragen of om verduidelijking te vragen, indien de klant mogelijk recht heeft op de uitkering.
- Verkeerde aanvragen worden beperkt door de aanvrager op de website naar de juiste aanvraag toe te leiden. In de digitale kanalen kunnen daarnaast verplichte gegevens worden afgedwongen voor invulling en kan het aanwezig zijn van de nodige documentatie zoals (een kopie van) de arbeidsovereenkomst gecontroleerd worden.
- Bij de aanvraag via het klantcontactcentrum wordt uit het telefonisch contact de informatie gehaald om de juiste melding te registreren voor het versturen van het juiste formulier.
- Bij betaalverzoeken bieden we de klant informatie zodat er een beeld is van het resterend verlof.

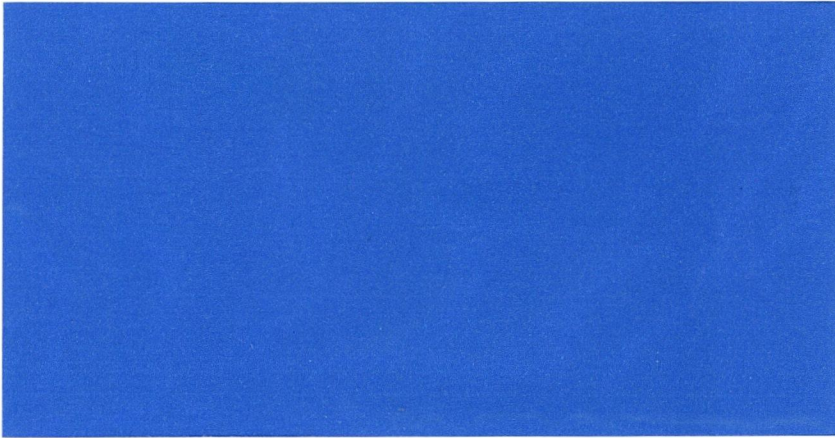
#### *Generiek in de Wazo:*

- Klanten worden reeds na de eerste toegekende uitkering proactief geïnformeerd over opvolgende Wazo-verlofvormen. Bij de uitkering voor het zwangerschaps- en bevallingsverlof, het partnerverlof en het adoptie/pleegzorgverlof, zal er worden gewezen op de mogelijkheid van daaropvolgend ouderschapsverlof met uitkering.

Ondanks deze maatregelen voor hulp en vroegsignalering doet de aanvraag van een Wibo-uitkering een groot beroep op het doenvermogen van de klant. Daarom pleit UWV er voor dat in de inrichting van de regelgeving meer rekening wordt gehouden met de twee voornamelijk pijnpunten die in deze doenvermogenstoets zijn geïdentificeerd (veelheid aan verlofvormen en achteraf aanvragen). Het is voorzien in de mogelijkheid om het verlof vooraf aan te vragen en het zodanig organiseren van de verlofvormen dat zij in de beleving van de klant zoveel mogelijk één verlofvormen, zouden het beroep op doenvermogen aanzienlijk hebben verkleind. Voor toekomstige regelgeving is het aan te raden om reeds in de eerdere fases van beleidsontwikkeling onderzoek uit te voeren (zie procesvragen) naar het beroep op doenvermogen en hoe dit kan worden beperkt.



PostNL  
Port Betaald  
Port Payé  
Pays-Bas



RX4CC #X830X0X#00#0000#