

Postbus 58285, 1040 HG Amsterdam

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

Datum

29 MAART 2018

Ons kenmerk

SBK/97305

Pagina

1 van 2

Onderwerp

Uitvoeringstoets op het wetsvoorstel Wet invoering extra geboorteverlof

Geachte heer Koolmees,

Op 15 februari jl. hebben wij het conceptwetsvoorstel Wet invoering extra geboorteverlof ontvangen. Dit conceptwetsvoorstel behelst de introductie van het geboorteverlof ter vervanging van de huidige kraamverlofregeling bij de geboorte van een kind. Dit houdt ten eerste een geboorteverlof in van eenmaal de wekelijkse arbeidsduur met behoud van loon. Ten tweede houdt dit conceptwetsvoorstel een aanvullend geboorteverlof van vijfmaal de wekelijkse arbeidsduur met een uitkering ter hoogte van 70% van het (gemaximeerde) dagloon in. Ten derde houdt het conceptwetsvoorstel een uitbreiding van het huidige adoptie- en pleegzorgverlof in van 4 naar 6 weken.

U heeft ons verzocht dit voorstel te beoordelen op alle relevante aspecten van uitvoerbaarheid en handhaafbaarheid, alsmede inzicht te geven in de uitvoeringskosten voor UWV. De beoogde invoeringsdatum van het conceptwetsvoorstel is 1 januari 2019 voor het geboorteverlof en het adoptie- en pleegzorgverlof en 1 juli 2020 voor het aanvullend geboorteverlof. UWV acht het conceptwetsvoorstel Wet invoering extra geboorteverlof per deze data uitvoerbaar en handhaafbaar.

In deze u-toets is nog geen rekening gehouden met de samenhang met andere voorstellen uit het Regeerakkoord. Een aantal voorstellen heeft grote ICT-impact en legt een grote druk op onze verandercapaciteit. De tijdspaden van implementatie van alle voorstellen zullen ingepast moeten worden in onze veranderagenda. Omdat andere voorstellen nog onduidelijk zijn, kunnen wij op dit moment niets zeggen over hoe de impact van onderhavig voorstel zich verhoudt tot de andere voorstellen uit het Regeerakkoord.

De uitbreiding van het adoptie- en pleegzorgverlof van 4 naar 6 weken is vrij eenvoudig voor UWV. Voor het aanvullend geboorteverlof is ervoor gekozen om zoveel mogelijk aan te sluiten bij bestaande systematiek van het zwangerschaps- en bevallingsverlof. Dit betekent onder andere dat de aanvraag en uitbetaling van de uitkering voor het aanvullend geboorteverlof plaatsvinden via de werkgever. De werkgever heeft gedurende het aanvullende geboorteverlof geen loondoorbetalingsverplichting en is in plaats daarvan verplicht ten minste de uitkering van 70% (gemaximeerd) dagloon door te betalen aan de werknemer.

Wij hebben nog enkele opmerkingen bij het conceptwetsvoorstel.

Controle van gegevens

Een werknemer komt in aanmerking voor het geboorteverlof, aanvullend geboorteverlof en de uitkering voor het aanvullend geboorteverlof als hij werknemer is in de zin van de ZW en als er aantoonbaar sprake is van partnerschap tot de moeder van het pasgeboren kind. UWV moet om het recht op uitkering vast te stellen controleren of er sprake is van partnerschap tot de moeder van het pasgeboren kind. Voor echtgenoten en geregistreerd partners kan dit uit de BRP worden

opgehaald. Bij ongehuwd samenwonen en erkenning van het kind kan uitsluitend worden gecontroleerd dat de persoon voor wie aanvullend geboorteverlof aangevraagd wordt, partner is van de moeder van het kind aan de hand van het BSN van het pasgeboren kind. Met uw ambtenaren is afgesproken dat een wettelijke basis gecreëerd moet worden. De autorisatietabel UWV die hoort bij het autorisatiebesluit BRP moet worden aangepast zodat UWV deze gegevens vanuit de BRP kan inzien. Dit zal UWV in gang zetten per ingangsdatum wetgeving.

Effect op de werknemer en werkgever

Voor de werknemer betekent het conceptwetsvoorstel dat hij extra verlof kan opnemen, langer thuis kan zijn met het pasgeboren kind en het verlof flexibel kan afstemmen met de moeder van het kind. Werknemers die op of rond het WML verdienen of werknemers bij wie sprake is van een gemaximeerd dagloon kunnen echter reden hebben om het verlof niet of in mindere mate op te nemen. Dit geldt natuurlijk niet voor werknemers van wie de werkgever ervoor kiest om het loon geheel door te betalen in plaats van de verplichte 70% van het (gemaximeerde) dagloon. Voor de werkgever veranderen enkele zaken die zorgen voor zowel een financiële als een administratieve last. De last van de aanvraagprocedure bestaat al voor werkgevers binnen de huidige zwangerschaps- en bevallinguitkering.

Eenmalige aanvraag

Uit de memorie van toelichting blijkt dat de bedoeling van SZW is dat er slechts eenmaal een aanvraag voor uitkering van het aanvullend geboorteverlof kan worden gedaan. Zo staat het echter niet opgenomen in de laatste versie van de wettekst. Voor deze u-toets is UWV ervan uit gegaan dat de aanvraag slechts eenmaal kan worden gedaan en dat SZW dit nog bevestigt in de wettekst.

Handhaafbaarheid

De aanvraag en uitbetaling van de uitkering vinden plaats via werkgever. Dat de werknemer daadwerkelijk zijn verlof en aanvullend verlof geniet en dat hij een uitkering krijgt van 70% van zijn (gemaximeerde) dagloon via zijn werkgever, is door UWV niet te controleren. Dit is een kwestie tussen werknemer en werkgever.

Financiële gevolgen

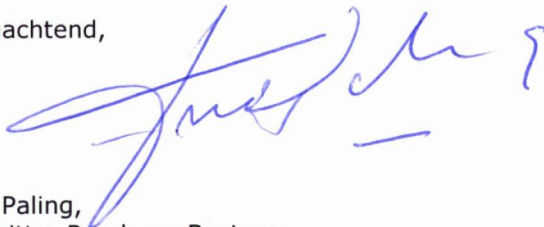
De incidentele uitvoeringskosten bedragen op grond van de nu bekende informatie € 1,8 miljoen. De structurele uitvoeringskosten bedragen op grond van de nu bekende informatie voor 2020 € 1,0 miljoen en vanaf 2021 jaarlijks € 1,9 miljoen.

De beoogde invoeringsdatum van 1 januari 2019 voor de uitbreiding van het adoptie- en pleegzorgverlof is haalbaar. Voor implementatie van het aanvullend geboorteverlof heeft UWV minimaal 1 jaar en 9 maanden de tijd nodig. Daarom is het noodzakelijk dat UWV uiterlijk 1 oktober 2018 de opdracht voor implementatie ontvangt om de beoogde invoeringsdatum van 1 juli 2020 te realiseren.

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.

Hoogachtend,



Fred Paling,
Voorzitter Raad van Bestuur

UWV uitvoeringstoets conceptwetsvoorstel Wet invoering extra geboorteverlof

Titel voluit:

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

De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft bij brief van 12 februari 2018 (kenmerk 2018-0000011420) UWV verzocht een uitvoeringstoets uit te brengen op de conceptwetswijziging Wet invoering extra geboorteverlof.

Het conceptwetsvoorstel heeft tot doel om ten eerste het geboorteverlof van eenmaal de wekelijkse arbeidsduur met behoud van loon te introduceren ter vervanging van het huidige kraamverlof. Ten tweede is het doel om dit aan te vullen met een aanvullend geboorteverlof van vijfmaal de wekelijkse arbeidsduur met een uitkering ter hoogte van 70% van het (gemaximeerde) dagloon. Ten derde is het doel om het huidige adoptie- en pleegzorgverlof van 4 naar 6 weken uit te breiden.

De Minister heeft UWV gevraagd in de uitvoeringstoets in ieder geval in te gaan op de volgende aspecten van het conceptwetsvoorstel:

1. Uitvoerbaarheid;
2. Handhaafbaarheid;
3. Haalbaarheid beoogde invoeringsdatum;
4. Effecten voor de klant;
5. Effecten op de benodigde capaciteit;
6. Eenmalige en structurele effecten op de uitvoeringskosten;
7. Effecten op de regeldruk (administratieve lasten);
8. Gevolgen voor de verantwoordings- en beleidsinformatie;
9. Implementatie / risico's / control
10. ICT/IV
11. Gegevensuitwisseling

1. Uitvoerbaarheid

Voor het adoptie- en pleegzorgverlof zijn er geen uitvoeringsconsequenties voor UWV, behalve dat deze periode wordt uitgebreid van 4 naar 6 weken. Voor de uitbreiding van het geboorteverlof zijn er wel uitvoeringsconsequenties, waarbij is gekozen zoveel mogelijk aan te sluiten bij de systematiek van het bestaande zwangerschaps- en bevallingsverlof. Dit maakt het geboorteverlof begrijpelijk voor werkgevers en werknemers en uitvoerbaar en handhaafbaar voor UWV.

- De aansluiting bij bestaande systematiek vanuit zwangerschaps- en bevallingsverlof houdt onder andere in dat de werknemer bij zijn werkgever (aanvullend) geboorteverlof aanvraagt. De werknemer moet daarvoor enige informatie leveren bij de werkgever, zoals het bewijs van partnerschap en de geboorteakte, en geeft aan hoeveel weken verlof hij wil opnemen. De werkgever krijgt een stem in het patroon van opname van het aanvullend verlof.
- De werkgever handelt in principe de aanvraag voor een uitkering tijdens het aanvullend geboorteverlof af bij UWV. De werknemer heeft net als bij het bestaande zwangerschaps- en bevallingsverlof ook het recht om de aanvraag zelf te regelen. Dit gebeurt weinig in de huidige praktijk.
- UWV beoordeelt de aanvraag en toetst daarbij het partnerschap tot de moeder van het kind van de betrokkene op basis van gegevens uit de BRP.
- UWV betaalt de uitkering voor het aanvullend geboorteverlof van 70% van het (gemaximeerde) dagloon uit aan diegene die de aanvraag heeft ingediend.
- In de meeste gevallen is dit de werkgever, die dan wordt verplicht om de uitkering vervolgens door te betalen aan zijn werknemer, als compensatie voor de loonderving.
- Juridisch is er kortom tijdens het geboorteverlof sprake van een loondoorbetalingsverplichting. Tijdens het aanvullend geboorteverlof is er geen loondoorbetalingsverplichting maar een uitkering van 70% van het (gemaximeerde) dagloon die UWV uitbetaalt via de werkgever.
- De werkgever staat er vrij in om de uitkering aan te vullen tot de normale loonwaarde en in de praktijk dus het loon door te betalen. Dit gebeurt vaak bij het zwangerschaps- en

bevallingsverlof, hoewel daar de uitkering 100% in plaats van 70% van het (gemaximeerde) dagloon betreft.

Dat de aanvraag en uitbetaling van de uitkering voor het aanvullend geboorteverlof via de werkgever lopen, is een weloverwogen keuze vanuit UWV en SZW. We sluiten hiermee aan op de huidige processen rondom de zwangerschaps- en bevallingsuitkering. Daarnaast betekent dit een extra check op rechtmatigheid en dus een betere handhaafbaarheid. De werkgever heeft de betrokkene immers in dienst, heeft al geboorteverlof moeten verlenen en staat dichterbij de betrokkene dan UWV. De werkgever kan met overtuiging het aanvullend geboorteverlof aanvragen en het risico op misbruik van de regeling is daarmee klein. Ten slotte wordt door uitbetaling via de werkgever gestimuleerd dat de werkgever het loon in de praktijk vaker geheel zal doorbetalen. Het ligt voor de werkgever voor de hand om in de praktijk de normale loonwaarde door te betalen en achteraf de uitkering van 70% van het (gemaximeerde) dagloon als compensatie van UWV te krijgen.

Het conceptwetsvoorstel is uitvoerbaar, met daarbij de volgende opmerkingen.

1.1 Controle van gegevens

Een werknemer kan aanspraak maken op het geboorteverlof als hij werknemer is in de zin van de ZW (hoofdstuk 3 van de WAZO) en als er sprake is van partnerschap met de moeder van het kind. Een aanvrager wordt gezien als partner als hij voldoet aan één van de volgende vier kenmerken: gehuwd met de moeder, geregistreerd partner van de moeder, erkenning van het kind of ongehuwd samenwonend met de moeder. In principe controleert de werkgever eerst of de werknemer recht heeft op verlof. De werkgever moet immers het geboorteverlof verlenen over de eerste vijf dagen. UWV moet om het recht op de uitkering vast te stellen echter ook toetsen of er een kind is geboren en of de partner echtgenoot of geregistreerd partner is, het kind heeft erkend of ongehuwd met de moeder samenwoont.

UWV heeft hiervoor een aantal gegevens vanuit de BRP nodig, die voor de categorieën echtgenoot van de moeder of geregistreerd partner van de moeder al ad hoc opvraagbaar zijn. De categorieën erkenning van het kind en ongehuwd samenwonen kan UWV niet registreren en verwerken vanuit de BRP. In deze gevallen kan uitsluitend worden vastgesteld dat de persoon voor wie geboorteverlof aangevraagd wordt partner is van de moeder van het kind door het BSN van het kind op ad hoc basis uit te vragen. Door de gegevens uit de BRP te controleren voorkomt UWV dat er onrechtmatig meerdere aanvragen voor hetzelfde kind worden gedaan. Als UWV niets kan terugvinden in de beschikbare bronnen wordt er handmatig uitvraag gedaan bij de werknemer naar het BSN van het kind en (eventuele) bewijsstukken. Het BSN van het kind wordt vervolgens handmatig vastgelegd. Om gegevens over het kind vanuit de BRP te mogen inzien, zal een wettelijke basis gecreëerd moeten worden en moet de Autorisatietabel voor UWV die hoort bij het Autorisatiebesluit BRP worden aangepast. Deze autorisatie en wijziging zal UWV in gang zetten per ingangsdatum van nieuwe wetgeving.

1.2 Eenmalige aanvraag

Uit de memorie van toelichting blijkt dat de bedoeling van SZW is dat er slechts eenmaal een aanvraag voor uitkering van het aanvullend geboorteverlof kan worden gedaan, zoals dat ook voor de uitkering wegens zwangerschaps- en bevallingsverlof geldt. Dit staat echter niet in de laatste versie van de wettekst zelf. Voor deze u-toets is UWV ervan uitgegaan dat de aanvraag slechts eenmaal kan worden gedaan, maar dit moet nog worden opgenomen in artikel 4:2c Wazo. Zie hiervoor ook de wetstechnische bijlage.

2. Handhaafbaarheid

Het conceptwetsvoorstel is handhaafbaar. Daarbij benoemen wij enkele kanttekeningen.

- Zoals hierboven genoemd kan UWV bij de categorieën erkenning van het kind en ongehuwd samenwonen uitsluitend controleren of de betrokkene partner is van de moeder van het kind aan de hand van het BSN van het kind. Wij schatten in dat dit in een beperkt aantal gevallen nodig is. Daarmee zijn de risico's van misbruik van de regeling op grond van het huidige voorstel niet groot. De aanvraag moet immers gedaan worden door de werkgever. De werkgever heeft de betrokkene in dienst, heeft het geboorteverlof al toegekend en kan daarom met overtuiging het aanvullend geboorteverlof aanvragen. Bovendien 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. Voor een controle op misbruik van de regeling moet UWV beschikken over het BSN van het kind en dit gegeven ook vastleggen. Hiervoor zal een wettelijke basis moeten worden gecreëerd en

is autorisatie vanuit BRP noodzakelijk. Als blijkt dat er bij één kind meerdere aanvragen voor een uitkering wegens geboorteverlof worden gedaan, dan zal UWV een onderzoek instellen en bij fraude eventueel een sanctie opleggen.

In uitzonderingsgevallen kan het zo zijn dat er geen BSN van het kind beschikbaar is vanuit de BRP, bijvoorbeeld bij gevallen waarin sprake is van een geboorte in het buitenland of bij een te late aangifte van de geboorte door de betrokkene. In deze gevallen zal UWV aan de hand van de bewijsstukken van de werknemer andere gegevens van het kind vastleggen, zoals de naam en geboortedatum.

- De aanvraag en uitbetaling van de uitkering vinden plaats via werkgever. Dat de werknemer daadwerkelijk zijn verlof en aanvullend verlof geniet en dat hij (ten minste) 70% van zijn (gemaximeerde) dagloon uitbetaald krijgt via zijn werkgever, is door UWV niet te controleren. Dit is een kwestie tussen werknemer en werkgever. Het is mogelijk dat men voor de zekerheid een uitkering van de maximale duur van 5 weken aanvraagt bij UWV terwijl dit verlof niet wordt genoten, aangezien er maar één keer een aanvraag kan worden gedaan. Dit kan betekenen dat UWV in deze gevallen ten onrechte uitkeringen van maximale verlofduur zal uitkeren.
- De aanvraag voor een uitkering wegens geboorteverlof moet worden gedaan binnen een tijdvak van 4 weken voorafgaand aan de eerste dag van aanvullend geboorteverlof tot 4 weken na afloop van de laatste dag waarop het aanvullend geboorteverlof is opgenomen. UWV zal echter niet handhaven op een tijdige aanvraag, zolang de aanvraag binnen de verjaringstermijn valt. Die houdt in dat de uitkering wegens geboorteverlof slechts wordt uitbetaald voor zover het verlof is gelegen in een periode van een jaar voorafgaand aan het moment van de aanvraag. Dit kan gecontroleerd worden door het moment van aanvraag naast de geboortedatum van het kind te leggen, dat verkregen wordt vanuit de BRP.

3. Haalbaarheid beoogde invoeringsdata

- De beoogde inwerkingtreding voor het geboorteverlof is 1 januari 2019. Voor UWV heeft dit geen impact. Recht op geboorteverlof bestaat wanneer de bevalling heeft plaatsgevonden op of na 1 januari 2019.
- De beoogde inwerkingtreding voor het aanvullend geboorteverlof is 1 juli 2020. Dit is haalbaar, mits UWV uiterlijk 1 oktober 2018 de opdracht tot implementatie krijgt. Voor het aanvullend geboorteverlof geldt dat het recht bestaat wanneer de bevalling heeft plaatsgevonden op of na 1 juli 2020.
- De beoogde inwerkingtredingsdatum van de uitbreiding van het adoptie- en pleegzorgverlof is 1 januari 2019. Dit is haalbaar. Een overgangsrecht, waar eerder sprake van was, is hierbij niet noodzakelijk. De uitbreiding geldt uitsluitend voor kinderen van wie de feitelijke opname ter adoptie of als pleegkind op of na 1 januari 2019 heeft plaatsgevonden.
- Een belangrijke kanttekening is dat in deze u-toets nog geen rekening is gehouden met de samenhang met andere voorstellen uit het Regeerakkoord. Aangezien andere voorstellen nog onduidelijk zijn, kunnen wij op dit moment niets zeggen over hoe de impact van onderhavig voorstel zich verhoudt tot de andere voorstellen uit het Regeerakkoord.

4. Effecten voor de klant (werknemer en werkgever)

Het conceptwetsvoorstel leidt tot de volgende effecten voor werknemers en werkgevers.

Gevolgen voor werknemers

- Voor de werknemer betekent het conceptwetsvoorstel dat hij extra verlof kan opnemen, langer thuis kan zijn met het pasgeboren kind en het verlof flexibel kan afstemmen met de moeder van het kind.
- De werknemer kan bij een gemaximeerd dagloon er meer dan 30% op achteruit gaan. Dit kan er toe leiden dat de werknemer alsnog minder of geen verlof opneemt bij de geboorte van een kind.
- De toeslagenwet is op deze uitkering niet van toepassing. Werknemers die op of rond het WML verdienen, krijgen met 70% dagloon een dermate lage uitkering, dat dit wellicht onvoldoende is om in het levensonderhoud te voorzien. Dit verlies aan inkomen kan er toe leiden dat deze groep werknemers het verlof niet of in mindere mate zal opnemen.
- Er kunnen verwarrende situaties ontstaan voor werknemers die naast hun dienstverband ook een uitkering genieten met daarbij horende inspanningsplichten, zoals solliciteren en het accepteren van passend werk. Hoewel de betrokkene geboorteverlof geniet voor het dienstverband, blijft de inspanningsplicht voor de uitkering van kracht.

Gevolgen voor werkgevers

Voor de werkgever veranderen enkele zaken die zorgen voor zowel een financiële als een administratieve last.

- De werkgever moet gedurende een werkweek zijn werknemer missen en het geboorteverlof vergoeden, in plaats van de huidige 2 dagen kraamverlof. Hier bovenop moet een werkgever zijn werknemer gedurende maximaal 5 werkwerken verspreid over een half jaar missen. Hiervoor moet de werkgever wellicht vervanging regelen. Een werkgever krijgt wel een stem in het patroon van opname van het aanvullend verlof.
- De basispremie die werkgevers moeten betalen zal verhoogd worden, aangezien de uitkering voor het aanvullend geboorteverlof betaald zal worden vanuit collectieve middelen (het Arbeidsongeschiktheidsfonds).
- De werkgever moet een aanvraag doen voor het geboorteverlof van zijn werknemer, wat een administratieve last zal zijn. Hiermee wordt aangesloten bij het bestaande aanvraagproces van de zwangerschaps- en bevallingsuitkering, dat ook via de werkgever plaatsvindt.
- Werkgevers en werknemers die hun eigen aanvraag regelen, vinden het belangrijk dat er door UWV helder wordt gecommuniceerd en geïnformeerd, vooral tijdens het aanvraagproces. Hier zal in de implementatiefase extra aandacht aan worden besteed. Hierbij zal vooral aandacht bestaan voor heldere content: duidelijke brieven en informatie vanuit klantcommunicatiekanalen zoals Digipoort, de verzuimmelder en het werkgevers- en werknemersportaal. Ook de content op uwv.nl en bij het klantencontactcenter moet verhelderend zijn richting werkgevers en werknemers. UWV sluit aan bij het huidige WAZO aanvraagproces, wat al bekend is bij werkgevers en de aanvraagprocedure toegankelijker maakt.
- Werkgevers vinden het belangrijk dat er een flexibel aanvraagproces is. Hieraan wordt tegemoet gekomen met een ruime aanvraagperiode van 4 weken voorafgaand aan de eerste dag van aanvullend geboorteverlof tot 4 weken na afloop van de laatste dag waarop het aanvullend geboorteverlof is opgenomen.
- Hierbij moet de werkgever er wel duidelijk op gewezen worden dat hij maar één keer een aanvraag kan doen voor een uitkering tijdens het aanvullende geboorteverlof. Als de werkgever te weinig weken verlof aanvraagt, kan dit achteraf niet meer gecorrigeerd worden. Het is belangrijk om een goede afweging te maken bij de verlofaanvraag.

5. Effecten op de benodigde capaciteit

5.1 Effecten Uitkeren

De wijziging leidt tot ongeveer 95.000 extra aanvragen voor een uitkering per jaar die door de Afdeling Ziektewet zullen worden afgehandeld. De gevalsbehandeling wordt voor zover mogelijk automatisch ingericht. Uitgangspunt is dat maximaal 20% van de Intake en 60% van de Claim handmatig moet worden verwerkt. Daar komt bij dat naar verwachting 20% van de aanvragen voor een uitkering wegens geboorteverlof met het online formulier plaatsvinden en handmatig moeten worden verwerkt. Om het totale proces uit te kunnen voeren, is er 21 fte extra capaciteit nodig.

6. Eenmalige en structurele effecten op de uitvoeringskosten

De kosten die met de uitvoering van de WIEG gemoeid gaan zijn vooralsnog als volgt geraamd.

Totale kosten (€ mln)	2018	2019	2020	2021	2022
Incidentele kosten	0,2	1,1	0,5	-	-
Structurele kosten	-	-	1,0	1,9	1,9
Totale kosten	0,2	1,1	1,5	1,9	1,9

6.1 Incidentele kosten

Incidentele kosten (€ mln)	2018	2019	2020	Totaal
Beleid, procesontwerp, werkinstructies, handboeken en brieven	-	0,1	0,1	0,2
Ontwerp en bouw geautomatiseerde systemen	0,1	0,5	0,1	0,7
Test en implementatie geautomatiseerde systemen	-	0,3	0,1	0,4
Klant- en kenniscommunicatie en klantcontact	-	-	0,1	0,1
Projectorganisatie	0,1	0,2	0,1	0,4
Totale incidentele kosten	0,2	1,1	0,5	1,8

6.2 Structurele kosten

Structurele kosten (€ mln)	2020	2021	2022
Beheer en onderhoud systemen	0,2	0,3	0,3
Klantcommunicatie, input- en outputmanagement	0,1	0,1	0,1
Uitvoering	0,7	1,5	1,5
Totale structurele kosten	1,0	1,9	1,9

7. Effecten op de regeldruk (administratieve lasten)

In de memorie van toelichting staat dat de administratieve last de aanvraag door de werkgever van een uitkering en de administratieve verwerking daarvan betreft. Naar schatting kost het de werknemer circa 10 minuten de benodigde informatie, zoals het bewijs van geregistreerd partnerschap en de geboorteakte aan de werkgever te leveren. Voor werknemers betekent dit een verzwaring van de administratieve lasten met bijna 20.000 uur. Voor archivering, aanvraag en administratieve afhandeling heeft de werkgever naar schatting circa 20 minuten nodig. Dit leidt volgens de MvT tot extra kosten van € 1,3 miljoen op jaarbasis. Er is gekozen om de aanvraag via de werkgever te laten verlopen om zo veel mogelijk aan te sluiten bij het huidige WAZO proces voor de zwangerschaps- en bevallingsuitkering, om het geboorteverlof en aanvullend geboorteverlof op elkaar aan te laten sluiten en omdat een aanvraag via werkgever zorgt voor een extra garantie op rechtmatigheid: de werkgever heeft immers al geboorteverlof moeten verlenen en staat dichter bij de betrokkene dan UWV.

8. Gevolgen voor de verantwoordings- en beleidsinformatie

SZW wil inzicht hebben in dezelfde verantwoordingsinformatie die voor de huidige Wazo wordt geleverd. Dit houdt in:

- Aantal uitkeringen
- Gemiddeld bedrag per uitkering
- Totale uitkeringslasten
- Tijdigheid van aanvragen

Daarnaast zal SZW op ad hoc basis om aanvullende gegevens vragen ten behoeve van evaluatie van de wet, voor zover dit niet al valt onder de stuur- en verantwoordingsinformatie die UWV al levert. UWV is in staat om de aanvullende gegevens te leveren die SZW heeft aangegeven te zullen vragen.

9. Implementatie / risico / control

Voor het inrichten van de nieuwe gevalsbehandeling heeft UWV ongeveer één jaar nodig. Gelet op de complexiteit van de regeling is het noodzakelijk eerst een vooronderzoek uit te voeren naar de gewenste systeemrichting voor uitvoering van de regeling en betaling van de uitkering aan werkgevers conform de doelarchitectuur van UWV. Voor dit vooronderzoek is een half jaar nodig. UWV moet daarom uiterlijk anderhalf jaar voor inwerkingtreding van de wet over de definitieve tekst van de wet beschikken en de opdracht voor implementatie van SZW ontvangen. Dit betekent dat de opdracht voor implementatie van het aanvullend geboorteverlof uiterlijk 01-10-2018 moet worden gegeven. Indien tijdig de realisatieopdracht wordt ontvangen van SZW, worden er geen risico's voorzien in de implementatie van deze wetswijziging.

Aangezien er voor het nieuwe proces bijzondere persoonsgegevens gebruikt gaan worden en deze gegevens tevens vastgelegd gaan worden, had er een *Gegevensbeschermingseffectbeoordeling* (GEB) moeten plaatsvinden in de beleidsvoorbereiding. Aangezien hier wel noodzaak toe is, zal UWV deze als nazending op de u-toets opsturen.

UWV voorziet consequenties op systeemtechnisch gebied. De Digipoort en de Verzuimmelder zullen zo aangepast moeten worden dat de werkgever de aanvraag voor een uitkering wegens geboorteverlof zowel via de Digipoort als via de Verzuimmelder kan doen. Daarnaast moet er ook een papieren aanvraagformulier ontwikkeld worden, zodat het voor de werkgever ook mogelijk is om de aanvraag door middel van het papieren formulier bij UWV te doen.

Ook voorzien wij aanpassingen voor procesbeschrijvingen, werkinstructies, beleidsinstructies, opleidingsmateriaal, handleidingen en aanpassing van brieven, formulieren en informatie op onze website. Nieuwe informatie zal bestaan uit klantvragen- en antwoorden, informatie op onze website en eventueel nieuwe brieven en formulieren.

De uitvoering van de regeling wordt voor zover mogelijk automatisch ingericht. Een deel van de aanvragen zal nog wel handmatig moeten worden afgehandeld, bijvoorbeeld bij papieren aanvraagformulieren. Dit brengt het risico met zich dat in de uitvoering van de regeling fouten worden gemaakt met betrekking tot rechtmatigheid.

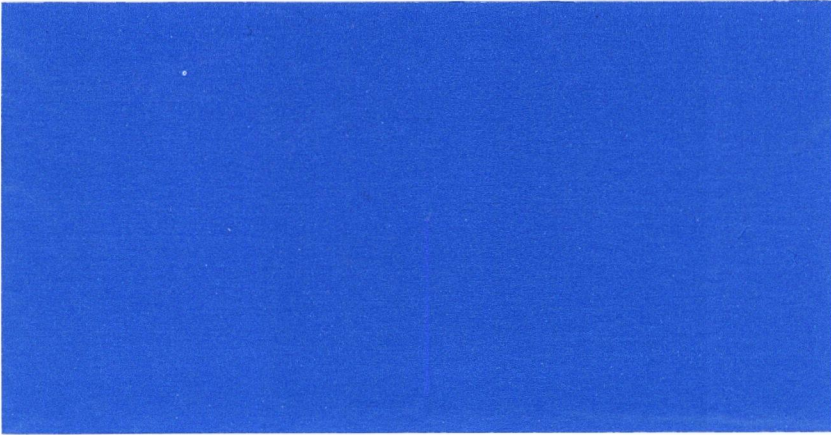
Gelet op de grootte van de doelgroep is het belangrijk dat er voldoende aandacht wordt besteed aan het bekendmaken van de nieuwe regeling. Met name door inzet van sociale kanalen en nieuwsbrieven/berichten voor werkgevers zal UWV voorafgaand aan het inwerkingtreden van de regeling de nieuwe regeling onder de aandacht van de klant brengen. Op onze website vinden werkgever en werknemer vervolgens alle informatie die zij nodig hebben.

10. ICT/IV

Er is een wijziging van het uitkeringssysteem noodzakelijk, waarmee de nieuwe gevalsbehandeling mogelijk wordt gemaakt. Daarbij moet een koppeling worden gemaakt tussen het uitkeringssysteem en de BRP. Ook heeft deze regeling impact voor het elektronisch archief van UWV. De ontvangen aanvraagformulieren en verdere correspondentie (brieven, betaalspecificaties, etc.) zullen in het elektronisch archief worden gearchiveerd, waarvoor capaciteit noodzakelijk is.

11. Gegevensuitwisseling

UWV moet voor uitvoering van deze regeling beschikken over bepaalde gegevens vanuit de BRP. Het gaat om gegevens over het partnerschap (echtgenoot of geregistreerd partner) en de geboortedatum en het BSN van het pasgeboren kind, zoals deze zijn opgenomen in de BRP. Het uitkeringssysteem moet deze gegevens op kunnen halen door middel van een koppeling met de GBA-voorziening. Op dit moment is UWV nog niet geautoriseerd om de gegevens van het kind op te halen en vast te leggen vanuit de BRP. Er zal daarom een autorisatie verkregen moeten worden via aanpassing van de Autorisatietabel bij het Autorisatiebesluit.



ONTVANGEN OP
- 4 APR. 2018

PX3CC #6611X0X#00#0000#