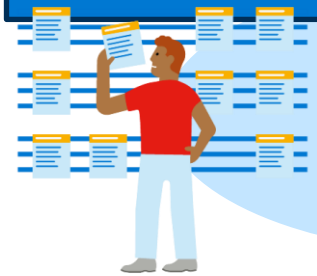


Invoeringstoets betaald ouderschapsverlof

Invoeringstoets betaald ouderschapsverlof

Ouders en werkgevers zijn over het algemeen erg positief over het betaald ouderschapsverlof. De volgende aandachtspunten zijn naar voren gekomen:

1. Gebrek aan overzicht van het totale stelsel



Ouders en werkgevers overzien het verlofstelsel niet altijd.

2. Financiële gevolgen



Voor ouders is het soms moeilijk om het verlof op te nemen, omdat zij het inkomstenverlies niet altijd kunnen dragen.

3. Aanvraagproces en betaalverzoeken



De aanvraag achteraf en betaalverzoeken zorgen soms voor onzekerheid en verwarring bij werkgevers en ook ouders.

4. Overgang naar een nieuwe werkgever



Bij de overgang naar een nieuwe werkgever tijdens de verlofperiode ontstaan problemen in de registratie, communicatie en betalingen.

5. Rol werkgever en administratieve lasten



Werkgevers ervaren een lastenverzwaring door de toegenomen administratieve werkzaamheden en verlies van capaciteit door verlofopname. Ouders vinden dat werkgevers hen beter zouden moet informeren over de verlofmogelijkheden.

Inleiding

Betaald ouderschapsverlof

Sinds 2 augustus 2022 is de Wet arbeid en zorg (Wazo) uitgebreid met de regeling betaald ouderschapsverlof[1]. De verlofregelingen hebben als doel i) werkenden te ondersteunen in het vinden van een evenwicht tussen werk en zorgtaken; ii) een gelijkere verdeling in zorgtaken tussen partners mogelijk te maken; en iii) de arbeidsparticipatie, van met name vrouwen, te stimuleren. Met het betaald ouderschapsverlof kunnen ouders[2] ten hoogste negen (arbeids-)weken met betaald verlof gaan. Werknemers, directeur-grootaandeelhouders (DGA's) en alfahulpen[3] kunnen aanspraak maken op een uitkering betaald ouderschapsverlof. De uitkering betaald ouderschapsverlof bedraagt zeventig procent van het dagloon voor werknemers (verzekerd voor de Ziektewet) en zeventig procent van het wettelijk minimumloon, naar rato van overeengekomen arbeidsduur, voor DGA's en alfahulpen (niet verzekerd voor de Ziektewet).

Het betaald ouderschapsverlof wijkt af van de andere verlofregelingen door onder andere het aanvraagproces en de mogelijkheid om (meerdere) betaalverzoeken te doen. De betaald ouderschapsverlof-uitkering kan alleen achteraf, na opname van (een deel van) het verlof, worden aangevraagd. De aanvraag bestaat uit de aanvraag zelf en een eerste betaalverzoek en wordt gedaan door de werkgever. DGA's en alfahulpen dienen zelf een aanvraag in. Later kunnen nog twee vervolg-betaalverzoeken ingediend worden voor de later opgenomen verlofweken. UWV betaalt de uitkering meestal aan de werkgever, maar de uitkering kan ook rechtstreeks aan de werknemer worden betaald. De werkgever kan ervoor kiezen om de werknemer tijdens het verlof (gedeeltelijk) door te betalen, waarna de werkgever hiervoor gecompenseerd wordt na de uitkeringsaanvraag. De werkgever kan er ook voor kiezen de werknemer te betalen na het ontvangen van de uitkering van UWV. De werknemer heeft dan geen inkomen tijdens de verlofopname en wordt hier achteraf voor gecompenseerd.

De invoeringstoets als instrument

De invoeringstoets betaald ouderschapsverlof is de eerste reguliere invoeringstoets[4] die UWV uitvoert. De invoeringstoets is een nieuw instrument en beoogt een lichtvoetige bestudering van de werking van nieuwe regelgeving in de praktijk, met speciale aandacht voor de gevolgen voor de doelgroep en de uitvoering.

Doel van de invoeringstoets:

In de eerste plaats is het doel om eerder en beter te kunnen inspelen op signalen van burgers, organisaties en bedrijven over de werking van nieuwe regelgeving in de praktijk. Zo kan worden bijgestuurd als er oplosbare problemen opdoemen, of vroegtijdig worden gestopt als het volledig mis dreigt te gaan. In de tweede plaats dient het instrument de uitvoeringsorganisaties, die met de invoeringstoets beter in staat worden gesteld om de knelpunten uit de uitvoeringspraktijk te bespreken en oplossingen uit te werken met het ministerie. Tot slot kan de invoeringstoets ook de Tweede Kamer helpen bij de uitoefening van de wetgevende, controlerende en vertegenwoordigende functie. Meer algemene informatie over de invoeringstoets is te vinden op de website van het Kenniscentrum Beleid en Regelgeving (KCBR): Invoeringstoets.

In de invoeringstoets worden de volgende vragen beantwoord:

1) Hoe pakt de regeling uit voor de mensen, organisaties of bedrijven voor wie de regeling is bedoeld?
   a) Hoe wordt de regeling ervaren door de doelgroep en andere belanghebbenden?
   b) Ontstaan er in de praktijk knelpunten of onbedoelde effecten (zoals discriminerende aspecten)?
   c) In hoeverre komt de praktijk overeen met de aannames uit de voorbereidingsfase van de regeling?

2) Hoe pakt de regeling uit voor de uitvoering?
   a) Hoe wordt de uitvoering van de regeling ervaren door de uitvoerende organisaties?
   b) Ontstaan er in de uitvoeringspraktijk knelpunten of onbedoelde effecten?
   c) In hoeverre komt de praktijk overeen met de aannames uit de uitvoeringstoets?

[1] Richtlijn (EU) 2019/1158
[2] Onder ouders vallen moeders/ouders die bevallen van het kind, vaders, partners en adoptie- of pleegouders.
[3] Hiermee worden alfahulpen bedoeld die minder dan vier dagen per week voor dezelfde (natuurlijke) persoon huishoudelijke diensten uitvoeren, die niet verzekerd zijn voor de Ziektewet.
[4] De invoeringstoetsen voor de STAP-regeling en vereenvoudigng Wajong waren onderdeel van een *pilot*.

Methode

Om een beeld te krijgen hoe het betaald ouderschapsverlof uitwerkt in de praktijk is deskresearch gedaan, zijn UWV-medewerkers geïnterviewd en zijn signalen opgehaald bij sociale partners. Daarnaast hebben we met een aantal SVB-collega's gesproken vanwege hun kennis over de doelgroep alfahulpen. De invoeringstoets is geen beleidsdoorlichting of -evaluatie. Het schetst een eerste beeld op basis van de gesprekken en beschikbare signalen en is gericht op hoe de (aangepaste) regeling wordt ervaren.

Deskresearch:

In de deskresearch zijn verschillende rapporten en onderzoeken meegenomen. Er is al veel onderzoek gedaan naar het gehele verlofstelsel en de ervaringen van ouders en werkgevers hiermee. Daarnaast is de beschikbare data van UWV bestudeerd, zoals cliëntvragen en klachten. In bijlage A staat een opsomming van de onderzochte bronnen in de deskresearch.

Groepsgesprek met UWV-medewerkers:

We hebben twee groepsgesprekken gevoerd met medewerkers die direct contact hebben met de cliënten. Dit waren bijvoorbeeld Uitkeringsdeskundigen en Klantadviseurs. In het ene gesprek hebben wij met medewerkers gesproken die betrokken zijn bij de aanvragen van werkgevers voor hun werknemers. In het andere gesprek hebben wij met medewerkers gesproken die betrokken zijn bij de aanvragen van DGA's en alfahulpen.

Uitvraag bij de Stichting van de Arbeid:

Voor het bespreken van de invoeringstoets zijn wij uitgenodigd bij de Stichting van de Arbeid. De VCP, de FNV en de VNO-NCW MKB hebben input geleverd over de ervaringen met het betaald ouderschapsverlof, die zij opgehaald hebben bij hun achterban.

Samenvatting opbrengsten invoeringstoets

Uit de invoeringstoets blijkt dat ouders en werkgevers over het algemeen heel positief zijn over de regeling betaald ouderschapsverlof. Ouders zijn erg blij met de mogelijkheid om met betaald verlof te kunnen gaan. Werkgevers zijn over het algemeen tevreden over de informatievoorziening en de aanvragen worden grotendeels automatisch afgehandeld. Uit de deskresearch, uitvraag bij de sociale partners en uit de groepsgesprekken met medewerkers komt een aantal punten naar voren waar ouders, werkgevers en UWV-medewerkers tegenaan lopen. Dit zijn thema's die in meerdere bronnen en gesprekken genoemd zijn als knelpunten.

Op basis van de resultaten van deze invoeringstoets verdienen de volgende onderwerpen extra aandacht:

1. Gebrek aan overzicht van het totale verlofstelsel
   Ouders en werkgevers overzien het verlofstelsel niet altijd. Ouders en werkgevers geven aan dat zij het positief vinden dat er in korte tijd meer mogelijkheden voor ouders zijn gecreëerd om met (gedeeltelijk) betaald verlof te kunnen gaan. De veelheid van regelingen en de verschillen tussen regelingen maken echter dat een deel van de ouders en werkgevers het verlofstelsel ontoegankelijk en onoverzichtelijk vinden.

2. Financiële gevolgen
   De uitkering betaald ouderschapsverlof bedraagt zeventig procent van het dagloon bij werknemers en zeventig procent van het wettelijk minimumloon bij DGA's/alfahulpen. Voor ouders is het soms moeilijk om het verlof op te nemen, omdat zij het inkomstenverlies niet altijd kunnen dragen.

3. Aanvraagproces en betaalverzoeken
   De aanvraag achteraf zorgt voor onzekerheid en verwarring bij werkgevers en ook ouders. Ook de betaalverzoeken geven veel verwarring, waardoor soms opnieuw een aanvraag wordt gedaan.

4. Overgang naar een nieuwe werkgever
   Bij de overgang naar een nieuwe werkgever tijdens de verlofperiode ontstaan veel problemen bij UWV in de registratie, communicatie en betalingen. Bij werkgevers en ouders ontstaan hierdoor problemen doordat de uitkering gebaseerd blijft op het loon bij de vorige werkgever.

5. Rol werkgever en administratieve lasten.
   Werkgevers ervaren een lastenverzwaring door de toegenomen administratieve werkzaamheden en verlies van capaciteit door verlofopname. Ouders vinden dat werkgevers hen beter zouden moeten informeren over de verlofmogelijkheden.

Directeur-grootaandeelhouders en alfahulpen

De invoeringstoets gaat apart in op de doelgroepen DGA's en alfahulpen. Van het gebruik van betaald ouderschapsverlof door DGA's en alfahulpen is het minste bekend. We zien daarnaast zeer weinig aanvragen van alfahulpen. Wij verwachten dat het hier gaat om een kwetsbare doelgroep die slecht weet waar zij aanspraak op kunnen maken. Daarnaast

verwachten wij dat deze mensen een drempel ervaren om verlof op te nemen door de relatief lage uitkering, namelijk een uitkering ter hoogte van zeventig procent van het wettelijk minimumloon. Een vervolgonderzoek zou hier meer duidelijkheid in kunnen geven.

De Centrale Raad van Beroep (CRvB) heeft op 30 maart 2023 bepaald dat zorgverleners die worden betaald vanuit een persoonsgebonden budget (pgb) verzekerd zijn voor de werknemersregelingen. Waarschijnlijk is een groep ouders die voorheen onder de groep alfahulpen vielen daarmee nu werknemer. Zij kunnen dan ook een uitkeringsaanvraag doen als werknemer. Hierdoor is de groep die een aanvraag kan doen als alfahulp kleiner dan oorspronkelijk in de uitvoeringstoets werd ingeschat.

Andere aandachtspunten

Tijdens het onderzoek is verder een aantal signalen binnengekomen die niet binnen de reikwijdte van de invoeringstoets vallen, waarvan wij adviseren om dit mee te nemen in de volgende beleidsevaluatie.

- In het onderzoek naar niet-gebruik van het aanvullend geboorteverlof[5] worden onder andere traditionele rolpatronen en cultuur van het bedrijf als redenen genoemd om als partner geen verlof op te nemen. (Aankomende) moeders gaven veelal aan dat zij niet van hun partners verwachten dat zij verlof op gaan nemen[6].
- Bij gezinnen samengesteld uit meer dan twee ouders kan niet iedere ouder betaald ouderschapsverlof opnemen. Dit zorgt mogelijk voor ongewenste ongelijkheden tussen opvoeders.

Vervolg

De resultaten van de invoeringstoets kunnen door het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW), in samenwerking met UWV, benut worden voor het bredere vereenvoudigingstraject van de Wet arbeid en zorg (Wazo). Om naar een vereenvoudigd verlofstelsel toe te werken zijn al verschillende initiatieven genomen. In december 2023 heeft de Sociaal Economische Raad (SER) zijn advies 'Balans in maatschappelijk verlof' gepubliceerd. In juli 2023 heeft de toenmalige minister van SZW administratieve vereenvoudigingsvoorstellen gedaan in de Kamerbrief 'Start vereenvoudiging verlofstelsel'. En op 10 april 2024 heeft de toenmalige minister van SZW de Kamerbrief over scenario's vereenvoudiging verlofstelsel gedeeld. Het ministerie van SZW heeft bij het opstellen van deze Kamerbrieven nauw samengewerkt met UWV. De wens voor een vereenvoudigd verlofstelsel is ook aangekaart in de Knelpuntenbrief UWV 2024.

Het ministerie van SZW en UWV werken momenteel verschillende vereenvoudigingsvoorstellen en oplossingen voor knelpunten uit. Hieronder valt bijvoorbeeld het uniformeren van de verlofregelingen (zoals de opnametermijn en het aanvraagproces) en mogelijke oplossingen voor de knelpunten die voorkomen bij de overgang naar een andere werkgever tijdens de verlofperiode. Hiermee hopen we al concrete stappen te kunnen zetten voor de aandachtspunten die met deze invoeringstoets zijn onderkend. Ook de verlofopname door DGA's en alphahulpen is een aandachtspunt. Van deze groep is nog weinig bekend en UWV ziet zeer weinig aanvragen van de groep alfahulpen. Een vervolgonderzoek zou hier meer duidelijkheid in kunnen geven.

[5] Rapport Niet-gebruik van aanvullend geboorteverlof, Regioplan, april 2024

[6] Rapportage zwangerschap en werk Truetalk – maart 2024

Hoe pakt de regeling uit voor ouders en werkgevers?

Hieronder worden de signalen die opgehaald zijn in de deskresearch, uitvraag bij sociale partners en gesprekken met UWV-medewerkers over de eerste ervaringen van ouders en werkgevers met het betaald ouderschapsverlof gebundeld. Hierin worden de gevonden knelpunten en onbedoelde effecten genoemd. De reflectie op de toetsen die vóór implementatie zijn gedaan, is in een separaat hoofdstuk opgenomen.

Gebrek aan overzicht van het totale verlofstelsel

Het betaald ouderschapsverlof is onderdeel van het grotere Wazo-verlofstelsel. Ouders die het betaald ouderschapsverlof opnemen, hebben waarschijnlijk eerder andere verlofregelingen opgenomen. In het onderzoek naar betaald ouderschapsverlof kwamen daardoor ook veel signalen naar voren die gaan over het Wazo-stelsel in zijn geheel.

Ouders

- Over het algemeen zijn ouders tevreden over de verlofregelingen die hen geboden worden en de informatievoorziening daarover.
- Het stelsel in het geheel wordt als complex ervaren en vraagt veel eigen initiatief; ouders moeten zich informeren, het verlof (tijdig) aanvragen en alert zijn op de verschillende voorwaarden bij de verschillende regelingen. Ouders noemen het aanvullend geboorteverlof en betaald ouderschapsverlof als minst begrijpelijke regelingen. Deze regelingen worden ook vaak met elkaar verward.
- De veelheid aan verlofregelingen kan ervoor zorgen dat ouders het overzicht verliezen.
- Verschillende voorwaarden in cao's kunnen voor verwarring zorgen, bijvoorbeeld als werknemers voor de invoering van het wettelijk betaald ouderschapsverlof al door de cao recht hadden op betaald verlof.
- Ouders wenden zich ook tot de bonden met aanvullende vragen, bijvoorbeeld over de samenhang met recht op betaald ouderschapsverlof in hun cao.

Werkgevers

- Werkgevers onderschrijven de regeling betaald ouderschapsverlof en zijn er goed bekend mee, maar de bijhorende regels worden nog wel eens verward met die van andere verlofregelingen.
- Werkgevers geven dan ook aan dat zij het ingewikkeld vinden dat elk van de verlofregelingen andere voorwaarden en aanvraagprocedures kent.
- Werkgevers geven aan dat zij de regels rond verlofopname niet duidelijk vinden bij gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers en re-integratieverplichtingen.

Financiële gevolgen

De uitkering betaald ouderschapsverlof is zeventig procent van het dagloon voor werknemers en zeventig procent van het wettelijk minimumloon, naar rato van overeengekomen arbeidsduur, voor alfahulpen en DGA's.

Ouders

- Uit verschillende bronnen komt naar voren dat het voor ouders met lagere inkomens (en/of een zwakkere arbeidsmarktpositie) moeilijker is om het betaald ouderschapsverlof op te nemen. Het gezinsinkomen speelt ook een rol bij de opname van het verlof.
- UWV-Medewerkers zien over het algemeen meer aanvragen voor ouders met hogere inkomens dan voor ouders met een lager inkomen.
- Ook mensen met hogere inkomens ervaren soms een drempel bij het opnemen van het verlof door het maximumdagloon. Ouders met een inkomen boven het maximumdagloon worden met een lagere uitkering gecompenseerd.
- Werkgevers betalen het loon niet altijd tijdens het verlof door. Werknemers hebben dan een tijdelijk gat in inkomen ten tijde van het verlof.
- Ouders nemen het verlof vaak verspreid op, mede omdat het inkomstenverlies dan meevalt.
- De hoogte van de uitkering kan (soms) moeilijk worden ingeschat door onduidelijkheid over de berekening van de uitkering. De aanvraag achteraf, waarbij het voor de opname van het verlof niet volledig zeker is of de uitkering wordt toegekend en hoe hoog die is, kan daardoor onzekerheid geven bij ouders en werkgevers.

Werkgevers

- Werkgevers kunnen de hoogte van de uitkering redelijk inschatten als de werknemer langer in dienst is. Als een werknemer recent in dienst is gekomen wordt dit moeilijker.
- Werkgevers geven aan hoge lasten te dragen voor de verlofregelingen door onder andere de afdracht van premies, het eventueel voorschieten van salaris en het betalen van salaris van een eventuele vervanger. De uitbreiding van het betaald

ouderschapsverlof heeft tot een financiële lastenverzwaring voor hen geleid.

Aanvraagproces en betaalverzoeken

Het betaald ouderschapsverlof verschilt van de andere verlofregelingen door onder andere het aanvraagproces en de mogelijkheid om (meerdere) betaalverzoeken te doen. De uitkering kan alleen achteraf, na opname van (een deel van) het verlof, worden aangevraagd. De aanvraag bestaat uit de aanvraag zelf en een eerste betaalverzoek. Later kunnen er nog twee vervolg-betaalverzoeken ingediend worden voor de later opgenomen verlofweken. Over het algemeen vragen werkgevers de uitkering voor hun werknemer aan bij UWV.

Ouders

- Het alleen achteraf kunnen aanvragen wordt als negatief ervaren omdat dit voor onzekerheid over de (hoogte van) de uitkering zorgt. Dit geldt ook voor werkgevers.

Werkgevers

- Het aanvraagproces wordt als verwarrend ervaren omdat dit afwijkt van het aanvraagproces van de andere verlofregelingen, waarbij het wél mogelijk is om de aanvraag vooraf (of tijdens het verlof) in te dienen. Daarbij moet gemeld worden dat de meeste betaald ouderschapsverlofaanvragen goed verlopen.
- Veel van de werkgevers geven aan dat de aanvraag van het betaald ouderschapsverlof behoorlijk wat werk is. Ook geven werkgevers aan dat zij het doen van betaalverzoeken ná de aanvraag lastig vinden. Het begrip betaalverzoek is daarnaast niet altijd duidelijk. Soms wordt in plaats van een betaalverzoek een nieuwe aanvraag gedaan en andersom.
- Werkgevers geven aan dat zij het ingewikkeld vinden dat het verlof flexibel en per uur opgenomen kan worden, terwijl de aanvraag bij UWV alleen in hele (werk)weken kan.

Overgang naar een andere werkgever

Indien werknemers tijdens de verlofperiode overgaan naar een nieuwe werkgever, is het niet mogelijk om een nieuwe aanvraag te doen. De nieuwe werkgever blijft gehouden aan de aanvraag die gedaan is door de oude werkgever. Het wisselen van baan tijdens de verlofperiode komt bij alle Wazo-regelingen voor, maar bij het betaald ouderschapsverlof komt het vaker voor omdat meer mensen hier aanspraak op kunnen maken en het verlof over een langere periode opgenomen kan worden (1 jaar).

Ouders

- De uitkering voor het verlof bij de nieuwe werkgever blijft gebaseerd op het salaris bij de oude werkgever. Het kan dat de uitkering daardoor lager uitvalt dan als deze gebaseerd zou zijn op het nieuwe salaris.

Werkgevers

- De nieuwe werkgever heeft geen inzage in het al opgenomen verlof bij de oude werkgever.
- De uitkering blijft gebaseerd op het salaris bij de oude werkgever. De nieuwe werkgever kan met een lager bedrag gecompenseerd worden dan verwacht als het salaris bij de nieuwe werkgever hoger is.
- Er ontstaan veel problemen in de afhandeling van en de communicatie over de aanvraag en betaalverzoeken doordat de gegevens van de oude werkgever bij de originele aanvraag geregistreerd blijven staan.
- Het doen van een volgend betaalverzoek na start bij de nieuwe werkgever gaat vaak fout. De nieuwe werkgever dient bijvoorbeeld per ongeluk een nieuwe aanvraag in, in plaats van een betaalverzoek. Het komt soms ook voor dat de nieuwe werkgever eerder een aanvraag doet dan de oude werkgever. Werkgevers geven aan dat er in dergelijke gevallen veel contactmomenten en correcties nodig zijn.

Rol werkgever en administratieve lasten

Het maken van afspraken rond de verlofopname vindt plaats tussen werkgever en werknemer. Een werkgever kan de voorgestelde indeling van verlof weigeren bij een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang. Het verlof moet wel binnen de verlofperiode tot een jaar na de geboorte/opname in gezin opgenomen kunnen worden.

Ouders

- Stimulering of ontmoediging door werkgevers heeft invloed op of een werknemer wel of niet verlof opneemt. De stimulatie van verlofopname door de werkgever is afhankelijk van de kennis van de werkgever, de cultuur in de sector, de grootte van het bedrijf en/of capaciteitsproblemen.
- Ouders vinden dat werkgevers hen beter zouden moeten informeren over de verlofmogelijkheden.
- Werknemers stellen veel vragen bij de bonden over het afwijzen van het betaald ouderschapsverlof door de werkgever. Vooral kleine

werkgevers zouden geregeld bezwaar maken tegen verlofopname (op de aangevraagde dagen). Sommige werknemers geven daarnaast bij de bonden aan dat zij het vermoeden hebben dat verlofopname een negatief effect heeft op hun carrièrekansen. Dit vormt een drempel om het verlof op te nemen.

Werkgevers

- Werkgevers ervaren een lastenverzwaring door de toegenomen administratieve werkzaamheden. Voor werkgevers is het registreren van flexibele verlofuren en loonadministratie tijdintensief. Werkgevers weten niet goed hoe zij de regeling in hun eigen administratie moeten uitvoeren.
- Ook de aanvraag bij UWV wordt als ingewikkeld ervaren. Dit heeft te maken met de punten die benoemd zijn bij het aanvraagproces en betaalverzoeken.
- Werkgevers ervaren 'opnamedruk' van het vele verlof vanuit de verschillende regelingen die binnen een bepaalde periode opgenomen moeten worden. Werkgevers geven daarbij aan dat zij het lastig vinden dat zij voor een langere tijd een werknemer moeten missen.
- Bij werkgevers speelt het gevoel dat het voor werknemers goed geregeld is, maar niet voor werkgevers.

Alfahulpen en Directeur-grootaandeelhouders

De alfahulpen en DGA's zijn aparte doelgroepen die aanspraak kunnen maken op het betaald ouderschapsverlof. Uit de onderzochte bronnen voor de deskresearch kwam weinig naar voren over deze doelgroepen.

Om meer zicht te krijgen op de groep alfahulpen is er een gesprek gevoerd met een aantal SVB-medewerkers, die voor de uitvoering van het persoonsgebonden budget (pgb) veel in contact komen met alfahulpen. Daarnaast is een groepsgesprek gevoerd met UWV-medewerkers die verantwoordelijk zijn voor de afhandeling van de aanvragen voor DGA's en alfahulpen. In dat gesprek is vooral gesproken over de DGA's omdat medewerkers weinig aanvragen zien van alfahulpen.

SVB-signalen

- Alfahulpen zijn negatief over de uitkeringshoogte van zeventig procent van het wettelijk minimumloon. Alfahulpen kiezen er soms voor om geen verlof op te nemen, omdat hun inkomen daardoor te laag wordt. Sinds de CRvB-uitspraak van 30 maart 2023 zijn pgb-alfahulpen werknemer en wordt hun uitkering gebaseerd op het dagloon. Dit geldt dus alleen voor de alfahulpen die betaald worden vanuit een pgb.
- De SVB kan gemachtigd worden om namens de pgb-budgethouder een uitkeringsaanvraag voor de alfahulp bij UWV te doen. UWV correspondeert vervolgens alleen met de pgb-budgethouder en de alfahulp. Dit is onhandig als er bijvoorbeeld vanuit UWV een verzoek komt voor aanvullende informatie, die de SVB vervolgens weer moet leveren.
- De uitkeringsaanvraag bij UWV kan alleen maar achteraf, als het verlof al (deels) opgenomen is. De SVB schiet in die periode de uitkering niet voor, omdat de uitkering enkel direct aan de alfahulpen kan worden betaald, er enkel loon uit het pgb mag worden betaald door de SVB als daar ook zorg tegenover staat en de SVB ook niet de werkgever is. Dit betekent dat de alfahulpen tijdens de verlofopname geen inkomen ontvangen. Omdat het verlof over een lange periode gespreid opgenomen kan worden, kan het lang duren voordat de alfahulp de uitkering ontvangt.
- Alfahulpen geven aan dat zij de betaling door UWV te lang vinden duren. De optie om betalingen te spreiden over maximaal drie betaalverzoeken wordt ook als lastig ervaren.
- De SVB communiceert veel over de mogelijkheden rond de opname van verlof. Als de budgethouder of alfahulp hiernaar vraagt, stuurt de SVB de nodige informatie over de verschillende mogelijkheden rond verlof (informatiebrief). De SVB kan dit niet proactief doen omdat zij vaak niet weet dat iemand een kind heeft gekregen.
- Vanuit de SVB wordt aangegeven dat er mogelijk een groep alfahulpen is die niet weet dat zij aanspraak kunnen maken op het betaald ouderschapsverlof. Vaak zijn alfahulpen aangesloten bij een bemiddelingskantoor. Het beeld is dat die kantoren geen informatie verschaffen over de verlofmogelijkheden. Dit signaal wordt bevestigd door UWV-medewerkers die aangeven dat zij denken dat het voor alfahulpen vaak niet duidelijk is waar zij aanspraak op kunnen maken.

UWV-medewerkers

- De DGA's zien zichzelf vaak onterecht als werknemer van de organisatie waarvoor zij werken. Dit gaat vaak fout als zij de 'werkgever' een aanvraag voor hen laten indienen. Zij zijn echter geen werknemer van die werkgever en zij moeten dus zelf de aanvraag indienen als burger.

- DGA’s verwachten dat de correspondentie over de verlofuitkering gericht wordt aan het bedrijf waarvoor zij werken. UWV stuurt de correspondentie echter direct aan de DGA’s. Dit wordt als onlogisch ervaren.
- Ook worden veel vragen gesteld over de hoogte van de uitkering. DGA’s vinden het verwarrend dat hun uitkering gebaseerd wordt op het wettelijk minimumloon en niet op het dagloon, zoals voor werknemers. Dit komt omdat DGA’s vaak niet goed weten of zij wel of niet werknemer zijn.
- DGA’s hebben vaak geen arbeidsovereenkomst die wel nodig is voor hun aanvraag. Zij moeten dit dan voor de uitkeringsaanvraag opstellen.
- UWV-Medewerkers geven aan dat zij zien dat DGA’s vaak doorbetaald worden tijdens verlof en daar bovenop de uitkering ontvangen.

Hoe pakt de regeling uit voor UWV?

Aantallen uitkeringsaanvragen

In 2022 heeft UWV in totaal 42.150[7] uitkeringsaanvragen betaald ouderschapsverlof toegekend. Hiervan waren 740 toekenningen van DGA's en minder dan 10 aanvragen van alfahulpen. In 2023 heeft UWV in totaal 146.420 uitkeringsaanvragen betaald ouderschapsverlof toegekend. Hiervan waren 2.090 toekenningen van DGA's en 40 toekenningen van alfahulpen. In de tweede helft van 2023 is een sterke stijging te zien van het aantal betaald ouderschapsverlofaanvragen. De betaald ouderschapsverlofaanvragen blijven daarentegen wel achter bij het aantal mensen dat aanspraak zou kunnen maken op verlof. Per geboorte zien we namelijk dat gemiddeld iets meer dan 1 ouder betaald ouderschapsverlof opneemt. In de uitvoeringstoets werd uitgegaan van in totaal 194.000 aanvragen per jaar, waarvan 2.500 aanvragen van DGA's en alfahulpen. Dit was de inschatting bij een uitkering ter hoogte van vijftig procent. Ouders nemen gemiddeld 8,2 weken verlof op. Cliënten doen na de aanvraag inclusief betaalverzoek gemiddeld 0,7 vervolgbetaalverzoek. Verderop in deze invoeringstoets volgt een overzicht van relevante data.

Knelpunten

De overgrote meerderheid van de aanvragen van het betaald ouderschapsverlof doorloopt automatisch het systeem, waarbij weinig fouten worden gemaakt en de kwaliteit hoog scoort[8]. In onderstaande alinea's wordt een aantal knelpunten benoemd die UWV-medewerkers hebben aangegeven.

Samenloop ziekte en verlof

Een breed herkend knelpunt is de samenloop tussen ziekmeldingen als gevolg van een bevalling en de aanvraag voor het betaald ouderschapsverlof. Het betaald ouderschapsverlof kan niet uitgekeerd worden wanneer sprake is van een volledige ziekmelding als gevolg van een bevalling. Ziekmeldingen worden soms met terugwerkende kracht gedaan, waardoor pas later de samenloop onderkend wordt.

Aanvraag achteraf en betaalverzoeken

Positief aan het achteraf aanvragen van de uitkering bij UWV is dat de uitkering gebaseerd kan worden op de daadwerkelijk opgenomen hoeveelheid verlof. In de praktijk komt het desondanks vaak voor dat werkgevers wijzigingsverzoeken indienen. Dit suggereert dat de aanvraag niet altijd na opname van het verlof wordt ingediend.

UWV-medewerkers krijgen vaak vragen en klachten over de betaalverzoeken. Het gaat vaak fout doordat bijvoorbeeld opnieuw een aanvraag wordt gedaan, terwijl eigenlijk een (vervolg)betaalverzoek ingediend moest worden. Na een uitleg kunnen veel werkgevers er wel goed mee uit de voeten en vinden ze het ook positief dat dit een mogelijkheid is. Het gaat steeds beter met de betaalverzoeken doordat werkgevers er meer aan gewend raken.

Overgang naar nieuwe werkgever

Vanuit UWV-medewerkers worden signalen afgegeven over knelpunten die ontstaan als ouders tijdens hun verlofperiode overgaan naar een andere werkgever. Het is voor de uitvoering niet altijd duidelijk hoe in deze situaties gehandeld moet worden. Op dit moment is veel capaciteit nodig in verband met maatwerk dat in deze situaties geleverd moet worden.

Er ontstaan andere problemen doordat de gegevens van de oude werkgever geregistreerd blijven staan bij het lopende betaald ouderschapsverlof. Dit bemoeilijkt de informatievoorziening rond de uitkering.

Verder komt het ook geregeld voor dat het fout gaat met de aanvragen en betaalverzoeken. De nieuwe werkgever doet bijvoorbeeld toch een nieuwe aanvraag, terwijl dit een betaalverzoek had moeten zijn. Het komt zelfs voor dat een nieuwe werkgever eerder een aanvraag doet dan de oude werkgever. Daarnaast geven medewerkers aan dat zij ook veel problemen zien bij fusies en overnames.

[7] De aantallen zijn afgerond naar tientallen.

[8] Meting Operationele Kwaliteit mei 2024

Cijfers op een rij: betaald ouderschapsverlof

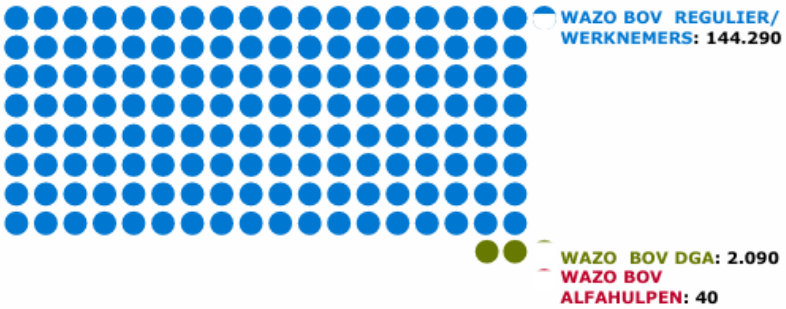
Verwachting in Uitvoeringstoets

WAZO BOV REGULIER/WERKNEMERS: 169.000 aanvragen
WAZO BOV DGA & WAZO BOV ALFAHULPEN: 2.500 aanvragen

2022 Toekenningen BOV



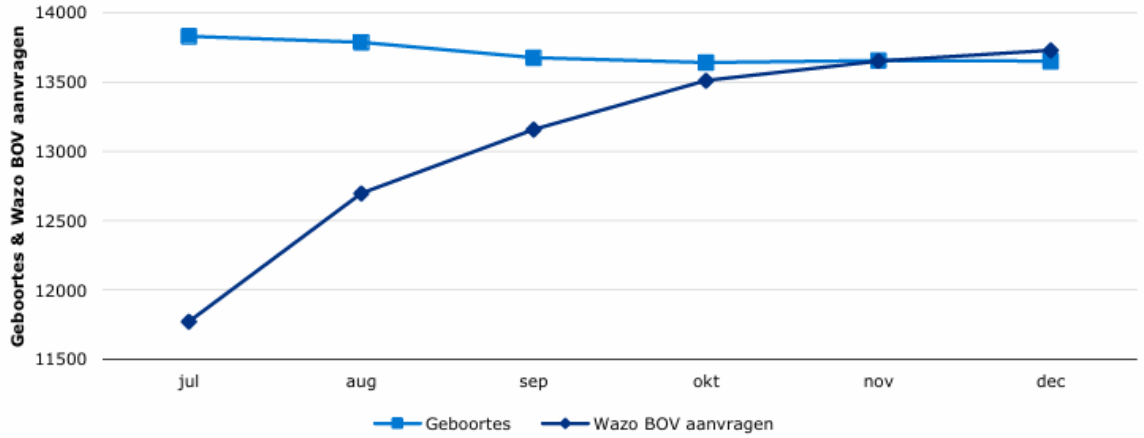
2023 Toekenningen BOV



Ontwikkelingen in 2023

In de tweede helft van 2023 is er een sterke stijging te zien van het aantal aanvragen voor de Wazo BOV meldingen ten opzichte van het aantal geboortes. In de tweede helft van 2023 zien we nog een groei van 10% van deze regeling ten opzichte van het aantal geboortes: van 0,9 aanvraag per geboorte, naar iets meer dan 1 aanvraag per geboorte. 1 aanvraag per geboorte betekent dat er dus per geboren kind gemiddeld één ouder Wazo BOV opneemt/aanvraagt. Voor 2024 verwachten we dat het tempo van de groei afneemt, maar dat het gebruik nog zal blijven groeien.

12-maandelijks gemiddelde van geboortes en Wazo BOV aanvragen





Gemiddelde Duur

8,2 weken

Het aanvraagproces:

1 Aanvraag &
0,7 Vervolg Betaalverzoek



Zijn de aannames uit de toetsen op de wet correct?

De uitvoeringstoets op het wetsvoorstel betaald ouderschapsverlof is 8 april 2020 uitgebracht. Op 15 juli 2021 heeft UWV een aparte uitvoeringstoets uitgebracht voor een wijziging in het oorspronkelijke wetsvoorstel betreffende de uitkeringshoogte (van vijftig procent naar zeventig procent van het dagloon). In de uitvoeringstoetsen zijn verschillende aannames gedaan. Voor het betaald ouderschapsverlof is ook vooraf een doenvermogentoets gedaan.[9]

Bevestigde aannames

Onderstaande aannames uit de twee uitvoeringstoetsen kunnen met de resultaten uit de voorliggende invoeringstoets bevestigd worden.

- In de doenvermogentoets werd aangenomen dat het enkel achteraf aanvragen van het betaald ouderschapsverlof onzekerheid oproept bij ouders en werkgevers, omdat pas later duidelijk wordt hoe hoog de uitkering is.
- In de uitvoeringstoets werd aangenomen dat inkomstenverlies een negatieve impact heeft op de mogelijkheid om het verlof op te nemen.
- Voor de uitkering betaald ouderschapsverlof wordt één keer de aanvraag beoordeeld. Bij betaalverzoeken wordt teruggegrepen op de beoordeling van de initiële aanvraag. Het verlof kan binnen een jaar opgenomen worden. In dat jaar kan veel veranderen in het loon van de werknemer. De werkgever kan dan met een lager bedrag worden gecompenseerd.
- In de uitvoeringstoets werd aangenomen dat het voorschieten van de uitkering, de aanvraag achteraf en het bijhouden van de financiële stromen een lastenverzwaring voor werkgevers betekent.
- In de uitvoeringstoets werd aangenomen dat het betaald ouderschapsverlof voor kleine tot middelgrote werkgevers voor problemen zorgt door het wegvallen van capaciteit.
- In de doenvermogentoets werd aangenomen dat cliënten door de veelheid aan verlofvormen het overzicht zouden verliezen.
- In de doenvermogentoets is aangegeven dat de verschillende verlofregelingen veel initiatief van werknemers/ouders vragen.

Niet bevestigde aannames

Onderstaande aannames uit de twee uitvoeringstoetsen kunnen met de resultaten uit de voorliggende invoeringstoets niet (helemaal) bevestigd worden. Daarentegen zijn er ook geen signalen gevonden die deze aannames tegenspreken.

- Door de aanvraag achteraf zullen werkgevers minder bereid zijn om het uitkeringsbedrag voor te schieten ten tijde van de verlofopname. Dit kan mogelijk tot spanningen tussen werkgever en werknemer leiden.
- Ouders met een lager doenvermogen zien af van verlofopname of maken fouten bij de aanvraag, vanwege het gebrek aan overzicht.
- In de doenvermogentoets werd aangenomen dat de mogelijkheid om de uitkering betaald ouderschapsverlof over meerdere momenten aan te vragen (betaalverzoeken) een groot beroep doet op het doenvermogen van cliënten, waardoor zij mogelijk geen verlof aanvragen.
- In de doenvermogentoets werd aangenomen dat de complexiteit als gevolg van de verschillen tussen verlofvormen in het bijzonder geldt voor alfahulpen en DGA's. Zij kunnen namelijk op sommige regelingen wél aanspraak maken (zwangerschaps- en bevallingsverlof, aanvullend geboorteverlof en betaald ouderschapsverlof), maar op andere regelingen níet (adoptie- en pleegzorgverlof).
- In de doenvermogentoets werd aangenomen dat de groep alfahulpen meer moeite heeft met het aanvragen van het verlof omdat zij in veel gevallen zelf de aanvraag moeten doen en omdat zij in veel gevallen meerdere arbeidsovereenkomsten hebben.
- In de doenvermogentoets werd aangenomen dat voor ouders die meerdere werkgevers hebben een grotere mentale belasting geldt, omdat per werkgever een aanvraag (en betaalverzoeken) moet(en) worden gedaan.
- In de uitvoeringstoets werd aangenomen dat een deel van de alfahulpen en DGA's afziet van het verlof omdat de uitkering een relatief laag bedrag is.

[9] De handhavingsaannames zijn buiten beschouwing gelaten. De onderkende risico's zijn meegenomen in het onderzoek naar misbruik en oneigenlijk gebruik in de Wazo, uitgevoerd door KPMG (september 2023).

Bijlage A: gebruikte bronnen deskresearch

- Uitvoeringstoets betaald ouderschapsverlof- april 2020
- Aparte uitvoeringstoets voor een wijziging uitkeringshoogte – juli 2021
- Doenvermogentoets betaald ouderschapsverlof – augustus 2020
- Toegankelijkheidstoets verlofregelingen, rondom de zwangerschap en zorg van een kind – Significant APE, mei 2022
- Rapport Balans in maatschappelijk verlof, naar een nieuw verlofkader: stroomlijnen en vereenvoudigen – SER december 2023
- Rapport Vaderschapsverlof verkleint inkomenskloof met moeders niet – SEO, november 2022
- Rapport Niet-gebruik van aanvullend geboorteverlof – Regioplan, april 2024
- Evaluatie Wieg- Regioplan, februari 2022
- Rapportage zwangerschap en werk Truetalk – maart 2024
- Klantgerichtheidsmonitor – UWV
- Klantsignaalmonitor -UWV
- Menselijke maat monitor -UWV
- Publiekssignalen gericht aan SZW – augustus 2022 t/m maart 2023
- Klachten -UWV
- Juridisch Kenniscentrum UWV
- Maatwerkplaats UWV
- Klantreis betaald ouderschapsverlof – UWV, maart 2021
- Social media signalen UWV
- Maandrapportage Digitale Dienstverlening – UWV september 2023
- K&S Medewerkersreis
- Maandrapportage UWV.nl september 2023
- Klant & Service dashboard
- Medewerkerssignalen UWV, opgehaald voor vereenvoudiging Wazo-traject.