

Format uitvoeringstoets bij RCN-unit SZW

In te vullen door kerndepartement

Onderwerp adviesaanvraag	Wijzigingswet SZW-wetten CN 2023
Context voorstel	Modernisering stelsel gericht op gelijkwaardigheid
Advies gevraagd vóór [datum]	6 weken na dagtekening brief
Contactgegevens aanvrager SZW	Anna Myrthe de Witte / Johan Breure

In te vullen door RCN-unit SZW

- I Verlofstelsel & vakantieverlof**
- II Kinderbijslag BES**
- III AOV & AWW**
- IV Arbeidsongeschikte werknemer**
- V Zwangere zelfstandige**

1	<p>Is het voorstel uitvoerbaar? Zo ja, onder welke voorwaarden? Zijn er (implementatie)risico's?</p>	<p>I Het is uitvoerbaar, in principe raakt de uitbreiding van het calamiteitenverlof voornamelijk aan het domein van de werkgever-werknemer. T.a.v. de introductie van het geboorteverlof zal het een aanpassing in het proces behelzen.</p> <p>II Dit is uitvoerbaar.</p> <p>III Dit is uitvoerbaar</p> <p>IV Dit is deels uitvoerbaar. De invoering voor de mogelijkheid tot het inregelen van een no riskpolis voor bepaalde groepen is zeer moeilijk uitvoerbaar gezien omvang van de daarvoor benodigde systeem- en procesaanpassingen.</p> <p>V Dit is uitvoerbaar</p> <p>Op zichzelf genomen zijn de voorstellen, op een na, uitvoerbaar. Samengenomen kunnen ze echter zodanig hun beslag gaan leggen op de RCN-Unit SZW dat dit ten koste kan gaan van de uitvoering op andere vlakken (bijv. t.a.v. de KO). Overigens merkt de RCN-unit SZW op dat de bepalingen in de OV en ZV over het verrekenen van inkomsten niet adequaat zijn en dat een verrekenbepaling voor inkomsten OV eigenaam ontbreekt. Kan hierin alsnog worden voorzien?</p>
2	<p>Is het voorstel handhaafbaar? Welke handhavingsrisico's ziet u en hoe zijn deze te ondervangen?</p>	<p>I Het voorstel is handhaafbaar</p> <p>II Het voorstel is handhaafbaar</p> <p>III Het voorstel is handhaafbaar</p> <p>IV Het voorstel deels handhaafbaar, met dien verstande dat het gedeelte m.b.t de mogelijkheid tot no risk polis pas kan worden beoordeeld zodra een uitwerking hiervan beschikbaar is.</p> <p>V Het voorstel is handhaafbaar</p>

3	Wat zijn de effecten voor de klant, waaronder eventuele administratieve lasten?	<p>I Geen noemenswaardige effecten, de werkgever zal het geboorteverlof op een zelfde wijze invoeren als nu het geval is tbv loonderving.</p> <p>II De klant zal voor het ontvangen van de dubbele kinderbijslag een beoordeling moeten laten uitvoeren, voor ouders van kinderen die nog niet in beeld zijn zal dat een extra belasting met zich meebrengen omdat de zorg situatie inzichtelijk moet worden gemaakt t.b.v. de beoordeling.</p> <p>Voor uitwonende kinderen zullen ouders documentatie moeten aanleveren ter verificatie van de verblijfplek van het uitwonende kind. Naar verwachting levert dit geen onevenredige belasting op.</p> <p>III -</p> <p>IV -</p> <p>V Geen noemenswaardige belasting, de uitkering zal aangevraagd worden op een zelfde wijze als dat nu wordt gedaan t.b.v. een zwangere werknemer.</p>
4	Welke zijn de relevante aspecten met betrekking tot informatie-uitwisseling en informatiebeveiliging?	<p>Voor alle nieuwe en veranderde aspecten van deze voorstellen geldt dat zij moeten voldoen aan de Baseline Informatiebeveiliging Overheid. Er zitten verder geen bijzondere aspecten aan deze voorstellen die qua informatie uitwisseling en informatiebeveiliging afwijken van de bestaande uitkeringen.</p> <p>Ten aanzien van de aspecten die raken aan AO is het van belang om in de applicatie de historie opbouw inzichtelijk te maken.</p>
5	Wat zijn de consequenties op het terrein van automatisering?	<p>I Het merendeel zal geen gevolg hebben voor of binnen het applicatielandschap, het geboorteverlof zal een uitbreiding vergen binnen de bestaande portal.</p> <p>II De benodigde informatie zal direct ingevoerd worden vanuit de backoffice. Dit zal echter wel extra controle vergen.</p> <p>III Het verhogen van de AOV-leeftijd zal moeten worden meegenomen in een toekomstige release.</p> <p>IV Het invoeren van de drie wachtdagen zal beperkte impact hebben op de applicatie, er is wel een systeemaanpassing nodig die kan worden meegenomen in de volgende release. Indien de drie wachtdagen niet voor iedereen gelden (no-risk polis) zal het geheel een stuk complexer worden. De impact daarvan kan pas worden beoordeeld op basis van een uitwerking van de beoogde no risk polis.</p> <p>V De consequenties zullen naar verwachting zelf soortig zijn als de problematiek die nu wordt ervaren rondom eigen naam. De applicatie vereist dat werkgever en werknemer verschillende personen zijn. Dit vereiste is een complicatie</p>

		<p>t.a.v. eigenaam en de zwangere zelfstandige, maar zou indien opgeheven vergen dat er een andere vorm van interne controle wordt ingebouwd.</p> <p>Voor het geheel geldt dat het op dit moment qua automatisering (specifiek, in de applicatie) haalbaar en uitvoerbaar is maar dat de beheersing van de applicatie wel steeds meer onder druk zal komen te staan. Het uitvoeren van de aanpassingen binnen de applicatie kan gezien worden als de zoveelste noodgreep, op termijn zal dit qua beheersing niet meer houdbaar zijn. Als gevolg hiervan zal opnieuw geprioriteerd moeten worden in de lopende IT-planning.</p>
6	Wat zijn de effecten op de capaciteit van de unit?	<p>I Beperkt.</p> <p>II In beginsel zal de invoering van de dubbele kinderbijslag zijn beslag hebben op de capaciteit van de unit, maar naar verwachting zal dat van korte duur zijn en zullen zich na de 'bulk' van aanmelding 1 a 2 gevallen per maand op Bonaire voordoen, en minder dan dat op Saba en St. Eustatius.</p> <p>III geen</p> <p>IV Beperkt. Het bevorderen van re-integratie zal van de controlerend geneesheer meer tijd vergen op dit onderdeel en is daarmee een administratieve lastenverzwaring. No risk polis in dit stadium niet te beoordelen.</p> <p>V Het handmatig invoeren van data zal enig effect hebben op de capaciteit van de unit.</p>
7	Welke eenmalige invoeringskosten voorziet u (met specificatie)?	<p>II Gezien de aan de wettelijke regeling voor dubbele kinderbijslag intensieve zorg voorafgaande tijdelijke regeling worden de voorziene eenmalige invoeringskosten (€ 150.000) per saldo in hoofdzaak binnen het regime van de tijdelijke regeling (die in 2022 start) gemaakt en zijn de additionele eenmalige invoeringskosten uit hoofde van de wettelijke regeling naar verwachting te verwaarlozen. Voorwaarde daarbij is wel dat de tijdelijke en de wettelijke regeling goed op elkaar aansluiten.</p> <p>III Geen</p> <p>I + IV + V De RCN-unit SZW realiseert zich dat de middelen die destijds in het kader van de zogeheten 'sociaaleconomische agenda' voor invoering van de wijzigingen in het verlofstelsel c.a. zijn beschikbaar gesteld, inmiddels onderdeel zijn van de reguliere begroting en daarmee niet nogmaals als extra kunnen worden geclaimd. Dit laat onverlet dat er wel degelijk eenmalig extra kosten zijn, zoals met het oog op implementatie (zoals voor ICT-oplossingen) en communicatie.</p>

		<p>Hiervoor is voorlopig een bedrag van € 50.000 geraamd. De uiteindelijke hoogte zal in overleg met het kerndepartement moeten worden bepaald, na afstemming over de ambities van het implementatie- en communicatietraject. Hierbij is onder meer te denken aan ondersteuning van belanghebbenden, zoals werkgevers. Voor zover kosten niet binnen de reguliere begroting van de RCN-unit SZW kunnen worden opgevangen, zal in overleg met het kerndepartement tot een oplossing moeten worden gekomen.</p>
8	<p>Welke structurele uitvoeringskosten voorziet u (met specificatie)?</p>	<p>II De structurele kosten worden geraamd op € 150.000. Aangezien dit overeenkomt met de begroting van het departement, behoeft dit geen nadere toelichting.</p> <p>III Geen</p> <p>I + IV + V De structurele kosten worden geraamd op € 150.000. De RCN-unit SZW realiseert zich dat de middelen die destijds in het kader van de zogeheten 'sociaaleconomische agenda' voor invoering van de wijzigingen in het verlostelsel c.a. zijn beschikbaar gesteld, inmiddels onderdeel zijn van de reguliere begroting en daarmee niet nogmaals als extra kunnen worden geclaimd. Voor zover de structurele kosten in de inmiddels gewijzigde situatie niet binnen de reguliere begroting van de RCN-unit SZW kunnen worden opgevangen, zal in overleg met het kerndepartement tot een oplossing moeten worden gekomen. Dit geldt ook voor de verwachte structurele kosten die verband houden met de invoering van dit wetsvoorstel, zoals in verband met communicatie en ICT-ondersteuning. Hiervoor is een bedrag van € 40.000 voorzien.</p> <p>N.B. Aan de bedragen worden in dit stadium geen aantal fte's en schaalniveau gehangen. De RCN-unit SZW zal hier al werkende weg voor een passende oplossing zorgdragen, mede rekening houdend met de belasting van de organisatie als geheel en het gewenste functiegebouw.</p>
9	<p>Is de beoogde datum van inwerkingtreding van 1 juli 2023 haalbaar en zo ja, onder welke voorwaarden? Zo nee, wat is dan een haalbaar invoeringstijdstip?</p>	<p>De beoogde datum van 1 juli 2023 is niet haalbaar gezien hetgeen hiervoor is beschreven. Een haalbaar invoeringstijdstip is 1 januari 2024.</p>