

Vergaderjaar 2022–2023

32 855

Modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden

Nr. 38

BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 12 juli 2023

Het kabinet vindt het van groot belang dat iedereen kan participeren op de arbeidsmarkt en economisch zelfstandig is. De verlofregelingen uit de Wet arbeid en zorg (Wazo) dragen hieraan bij. Deze regelingen hebben als doel werkenden te ondersteunen in het vinden van een evenwicht tussen werk en zorgtaken, een gelijkere verdeling van zorgtaken tussen partners mogelijk te maken en de arbeidsparticipatie, van met name vrouwen, te verhogen. De verschillende verlofregelingen kunnen onder andere worden ingezet rondom de geboorte van een kind, ten behoeve van de zorg voor kinderen, om te kunnen (mantel)zorgen voor hulpbehoevende naasten en voor persoonlijke situaties.

In de afgelopen jaren is het verlofstelsel meermaals uitgebreid. Zo kregen partners met de invoering van de Wet invoering extra geboorteverlof (Wieg) per 1 januari 2019 recht op een week geboorteverlof. Per 1 juli 2020 werd dit uitgebreid met vijf weken aanvullend geboorteverlof. Daarnaast kregen ouders met de inwerkingtreding van de Wet betaald ouderschapsverlof (Wbo)¹ per 2 augustus 2022 recht op negen weken gedeeltelijk betaald ouderschapsverlof. Met de invoering van deze verlofregelingen zijn meer mogelijkheden gecreëerd om werk en zorgtaken te combineren. Tegelijkertijd heeft dit ertoe geleid dat het verlofstel complexer is geworden, waarmee de wens is versterkt om het verlofstelsel te vereenvoudigen.

De begrijpelijkheid, toegankelijkheid en uitvoerbaarheid van de verlofregelingen zijn de afgelopen jaren meermaals ter sprake gekomen. Zo doet de SER in het advies «De werkende combinatie» (2016) en in het advies «Optimalisering verlof na geboorte kind» (2018) verschillende aanbevelingen over het verlofstelsel. Ook dienden de leden Van Weyenberg en

¹ De Wbo diende ter implementatie van Richtlijn (EU) 2019/1158 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven.

Smeulders in 2019 een motie² in, die verzoekt «concrete varianten uit te werken om de verschillende verlofvormen te vereenvoudigen en beter toegankelijk te maken». Hierop is de notitie «Beleidsopties voor vereenvoudiging en uitbreiding verlof»³ opgesteld.

Meer recent is, naar aanleiding van een motie van het lid Tielen⁴, een toegankelijkheidstoets op de verlofregelingen uitgevoerd⁵. Verder wijst ook UWV op de complexiteit van het verlostelsel, onder meer in de uitvoeringstoets Wbo⁶ en de Knelpuntenbrief 2022⁷. UWV signaleert onder meer dat de hoeveelheid regelingen en de verschillen tussen de regelingen veel initiatief en kennis vragen van zowel werkenden als werkgevers.

Ook in het commissiedebat Arbeid en Zorg van 26 januari jl. (Kamerstuk 32 855, nr. 37) is gesproken over vereenvoudiging van het verlostelsel. In dit debat heb ik uw Kamer toegezegd u voor of in de zomer van 2023 te informeren over vereenvoudigingsmogelijkheden van administratieve aard, die op kortere termijn zijn door te voeren. Daarnaast heb ik toegezegd uw Kamer na de zomer te berichten over de vereenvoudigingsmogelijkheden die raken aan het stelsel als zodanig of die financiële consequenties hebben. Middels deze brief informeer ik uw Kamer over de meer administratieve, beleidsarme vereenvoudigingsmogelijkheden die tot nu toe zijn geïnventariseerd en neem ik uw Kamer mee in de stand van zaken van de (verdere) verkenning. Ook ga ik in op de stappen die kunnen worden gezet in de verbetering van de informatievoorziening en communicatie rondom het verlostelsel. Tot slot geef ik een doorkijk naar het verdere proces.

Proces verkenning

Begin dit jaar is gestart met een verkenning van vereenvoudigingsmogelijkheden binnen de Wazo en verbetermogelijkheden in de informatievoorziening. Hierbij is nauw samengewerkt met UWV. In het kader van de verkenning zijn signalen opgehaald bij en via verschillende betrokkenen. Zo zijn publieksvragen van burgers en werkgevers geanalyseerd en zijn politieke en maatschappelijke signalen verzameld. Ook is gekeken naar resultaten en conclusies uit onderzoeken en evaluaties⁸ uit de afgelopen jaren. Resultaten van lopende en nog uit te voeren onderzoeken worden waar mogelijk meegenomen in het verdere proces. Dit geldt in ieder geval voor de invoeringstoets Wbo die dit jaar wordt uitgevoerd, en het vervolgonderzoek naar niet-gebruik van het aanvullend geboorteverlof, waarvan de resultaten dit najaar worden verwacht. De tot nu toe verzamelde signalen en conclusies blijken vooral relevant voor de inventarisatie van mogelijkheden voor vereenvoudiging die zien op het stelsel als zodanig of financiële gevolgen hebben.

Zoals toegezegd wordt uw Kamer na de zomer geïnformeerd over de vereenvoudigingsmogelijkheden die zien op het stelsel als zodanig of die financiële gevolgen hebben. Het voornemen is deze mogelijkheden in de vorm van scenario's te presenteren. Eerder heb ik aangegeven daarbij onder andere te denken aan een clustering van de verschillende verlofre-

² Kamerstuk 35 300 XV, nr. 42.

³ Zie: Notitie «Beleidsopties voor vereenvoudiging en uitbreiding verlof» (overheid.nl). (Bijlage bij Kamerstuk 31 322, nr. 417).

⁴ Kamerstuk 35 613, nr. 17.

⁵ Kamerstuk 26 447, nr. 59.

⁶ Zie: Uitvoeringstoets Wet betaald ouderschapsverlof UWV (overheid.nl).

⁷ Zie: Knelpuntenbrief UWV 2022 (overheid.nl). (Bijlage bij Kamerstuk 26 448, nr. 682).

⁸ O.a.: de evaluatie van de WIEG, de toegankelijkheidstoets op de verlofregelingen, de CBS Module Arbeid, Zorg en Kinderopvang 2021, etc.

gelingen, waarbij de voorwaarden binnen die clusters zoveel mogelijk gelijk zijn. Mogelijke clusters zijn een cluster rond de geboorte van en zorg voor kinderen, een cluster rond het verlenen van (mantel)zorg aan zieke of hulpbehoevende naasten en een cluster rond persoonlijk verlof. In dit laatste cluster zou bijvoorbeeld een transitieverlofregeling kunnen worden opgenomen. Met het clusteren van de verlofregelingen wordt mede beoogd het eenvoudiger te maken om mogelijke nieuwe verlofvormen binnen het bestaande stelsel op te nemen.

Bij de verdere verkenning zal ik ook het SER advies «maatschappelijk verlof», dat naar verwachting na de zomer wordt gepubliceerd, meenemen. Besluitvorming over eventuele vereenvoudigingen met budgettaire consequenties is in principe aan een volgend kabinet.

Leeswijzer

De verkenning heeft tot nog toe verschillende aanknopingspunten voor vereenvoudiging van het verlofstelsel opgeleverd. Op een aantal van de mogelijkheden die van grotere betekenis kunnen zijn voor verlofgerechtigden en werkgevers, wordt in het vervolg van deze paragraaf expliciet ingegaan. Hieruit komt naar voren dat er veelal sprake is van een zekere spanning tussen de wens om enerzijds het stelsel te vereenvoudigen en anderzijds de wens recht te doen aan specifieke situaties (wens tot eenvoud versus wens tot ruimte voor maatwerk). Ook de (mogelijke) budgettaire gevolgen van vereenvoudigen of ruimte voor maatwerk dragen bij aan deze spanning. In het verdere vervolg van het vereenvoudigingsproces zal hierin steeds een afweging moeten worden gemaakt. Vervolgens wordt ingegaan op vereenvoudigingsmogelijkheden die zijn gesignaleerd, maar waarvoor nog geen voor de hand liggende oplossingsrichting is gevonden. Deze vereenvoudigingsmogelijkheden worden hier – gelet op het aantal signalen dat over deze onderwerpen is binnengekomen – nu wel al genoemd. Deze mogelijkheden worden de komende tijd in samenwerking met UWV verder uitgewerkt. Tot slot komen overige, vooral wetstechnische wijzigingen aan de orde.

Vereenvoudigingsmogelijkheden van administratieve aard

Uniformering opnameperiode

De periode waarbinnen het verlof kan worden opgenomen verschilt per regeling. Zo kan het geboorteverlof binnen vier weken na de geboorte worden opgenomen, het aanvullend geboorteverlof binnen zes maanden en het betaald ouderschapsverlof binnen een jaar. Het adoptie- en pleegzorgverlof kan worden opgenomen vanaf vier weken voor opname van het kind in het gezin tot 22 weken erna (in totaal binnen zes maanden).

De termijnen waarbinnen het verlof kan worden opgenomen wil ik zo veel mogelijk gelijk trekken. Dit komt de uitlegbaarheid en de begrijpelijkheid van de verlofregelingen ten goede. Daarbij ligt het voor de hand om te kiezen voor de op dit moment langste opnametermijn, om zo de keuzevrijheid van verlofgerechtigden niet te beperken. Dit zou betekenen dat voor het geboorteverlof, het aanvullend geboorteverlof, het betaald ouderschapsverlof en het adoptie- en pleegzorgverlof zou gaan gelden dat het verlof kan worden opgenomen in de periode van twaalf maanden na de geboorte van het kind of opname van het kind in het gezin. Gezien het wettelijke verbod te werken vanaf 28 dagen voor tot 42 dagen na de bevalling, in verband met de gezondheid en veiligheid van de moeder, wordt opnametermijn voor het zwangerschaps- en bevallingsverlof niet

aangepast. De mogelijkheid om het adoptie- en pleegzorgverlof vanaf vier weken voor de opname in het gezin op te nemen blijft hierbij bestaan.

Een gevolg hiervan is dat mensen het verlof relatief lang na de geboorte zouden kunnen opnemen, terwijl uit onderzoek blijkt dat ouders die juist direct na de geboorte van hun kind verlof opnemen, op langere termijn over het algemeen meer betrokken zijn bij de opvoeding. Deze overweging zal worden meegewogen bij de verdere uitwerking van dit voorstel en in communicatie over de verlofregelingen.

Uniformering aanvraagmoment

Werknemers kunnen, door tussenkomst van de werkgever, bij UWV een verlofuitkering aanvragen. Het moment waarop de uitkering kan worden aangevraagd verschilt per regeling. Voor het zwangerschaps- en bevalingsverlof en het adoptie- en pleegzorgverlof geldt dat de uitkering vooraf moet worden aangevraagd. Bij het aanvullend geboorteverlof kan dit vooraf, tijdens én achteraf en bij het betaald ouderschapsverlof kan dit alleen achteraf. Hierin is bij invoering van de regelingen steeds een bewuste keuze gemaakt. Bij het betaald ouderschapsverlof is bijvoorbeeld gekozen voor achteraf aanvragen, onder andere omdat dit een verkeerde inschatting van de verlofduur zo veel mogelijk zou voorkomen.⁹ In de praktijk blijkt echter dat werkgevers en verlofgerechtigden de verschillen in aanvraagmomenten onduidelijk vinden. Vooral met het achteraf aanvragen van het betaald ouderschapsverlof, wordt door werkgevers en verlofgerechtigden onduidelijkheid en onzekerheid ervaren.

Om deze onduidelijkheid weg te nemen, wil ik het aanvraagmoment voor de verschillende verlofuitkeringen gelijktrekken. Er zijn hierin twee voor de hand liggende opties. De eerste optie is de aanvraag van alle verlofuitkeringen alleen voorafgaand aan de opname van het verlof mogelijk te maken. Hiermee zou worden aangesloten bij de wijze waarop dit nu is geregeld voor zwangerschaps- en bevalingsverlof en adoptie- en pleegzorgverlof. Een tweede optie is om de aanvraag van de uitkering zowel voorafgaand, tijdens, als na opname van het verlof mogelijk te maken, oftewel een flexibel aanvraagmoment te hanteren. Hiermee zou worden aangesloten bij de wijze waarop dit thans is geregeld voor het aanvullend geboorteverlof.

De voor- en nadelen van deze opties zullen tegen elkaar worden afgewogen. Onder Vervolgproces wordt op de verdere stappen in het proces ingegaan. Een voordeel van vooraf kunnen aanvragen is de eenvoud en duidelijkheid hiervan, waardoor werkgevers en verlofgerechtigden eerder weten waar ze aan toe zijn. Daardoor wordt ook loondoorbetaling¹⁰ mogelijk eenvoudiger en zit er minder tijd tussen de verlofopname en de ontvangst van de uitkering. Ook dringt dit de administratieve lasten voor de werkgever terug. Bij een flexibel aanvraagmoment kan een werkgever het aanvragen van het verlof inrichten op een manier die aansluit bij het bestaande administratieve proces. Een bijkomend voordeel van vooraf aanvragen kan zijn dat verlofgerechtigden op deze manier worden gestimuleerd vooraf een weloverwogen en bewuste keuze te maken in de combinatie van werk en zorg en in de verdeling van zorgtaken onderling. Tegelijkertijd biedt vooraf aanvragen verlofgerechtigden minder flexibiliteit, waar een flexibel aanvraagmoment juist alle flexibiliteit biedt voor werkgevers en verlofgerechtigden om het

⁹ Kamerstuk 35 613, nr. 3.

¹⁰ Een werkgever is bij het merendeel van de verlofvormen niet verplicht het loon van verlofgerechtigden door te betalen. Hierdoor kunnen verlofgerechtigden als ze verlof opnemen geen of minder inkomen ontvangen. Achteraf krijgen zij via de werkgever de uitkering van UWV.

aanvraagmoment af te stemmen op de persoonlijke situatie. Daarnaast kan vooraf aanvragen een prikkel creëren voor mensen om «voor de zekerheid» aan te geven dat zij de volledige verlofduur op willen nemen, ondanks dat zij dit mogelijk niet doen. De werkelijke situatie kan uiteindelijk anders blijken dan vooraf verwacht, wat veel wijzigingsverzoeken en daarmee administratieve lasten tot gevolg kan hebben, maar ook misbruik en oneigenlijk gebruik. Deze risico's zijn kleiner bij een flexibel aanvraagmoment.

Verder uit te werken vereenvoudigingsmogelijkheden

Naast bovengenoemde concrete voorstellen voor vereenvoudiging zijn er een aantal mogelijke opties voor vereenvoudigingen in beeld die nader onderzoek vergen. Hieronder worden twee voorbeelden weergegeven.

Urencriterium ZEZ-uitkering (Zelfstandig en Zwanger)

Als een cliënt in het boekjaar voorafgaand aan de ZEZ-uitkering minstens 1.225 uur (het urencriterium) aan de onderneming heeft besteed, krijgt diegene de maximale ZEZ-uitkering, ter hoogte van het wettelijk minimumloon (WML). Als iemand minder dan 1.225 uur heeft gewerkt, wordt de ZEZ-uitkering berekend op basis van de winst uit de zelfstandige onderneming of inkomen als beroepsbeoefenaar uit het vorige boekjaar of uit de afgelopen (maximaal) vijf boekjaren. Ook dan bedraagt de uitkering maximaal het WML. In de praktijk leidt onder meer de vraag welke uren hierin kunnen worden meegerekend, bijvoorbeeld als het gaat om opleidingsuren, tot onduidelijkheden. Het is hiernaast onduidelijk welke onderzoeksplicht UWV hierin heeft. Ook wordt het als oneerlijk ervaren dat een zelfstandige die weinig tot geen winst maakt, maar wel voldoet aan het urencriterium, meer uitgekeerd kan krijgen dan iemand die er (net) niet aan voldoet. Dit is niet in lijn met het uitgangspunt dat de ZEZ-uitkering tegemoetkomt bij het door verlof misgelopen inkomen. Samen met UWV wordt onderzocht hoe kan worden gekomen tot een vaststelling van de grondslag, die enerzijds recht doet aan het doel van de uitkering en anderzijds eenvoudig uitvoerbaar en beter uitlegbaar is.

Verandering van werkgever tijdens verlofperiode

Een ander voorbeeld van een nader te onderzoeken mogelijke vereenvoudiging betreft de situatie waarin een werknemer gedurende de opnameperiode van het verlof wisselt van werkgever. Zowel werkgevers, werknemers als UWV ervaren in deze situatie knelpunten. Indien de arbeidsovereenkomst bij de oude werkgever wordt beëindigd voordat het geboorteverlof (volledig) is genoten, heeft de werknemer tegenover de nieuwe werkgever aanspraak op het resterende verlof en de verlofuitkering. In de praktijk leidt de overgang naar een andere werkgever tot uitvoeringsproblemen en onduidelijkheid bij werknemers en werkgevers. Er bestaan problemen met de uitbetaling van de uitkering en ook dat er maar één aanvraag kan worden gedaan leidt tot problemen en onduidelijkheid. Onder andere omdat de uitkering is gebaseerd op het salaris bij de oude werkgever en niet altijd passend is voor de situatie bij de nieuwe werkgever. Voor de geïnventariseerde problemen zal samen met UWV worden onderzocht in hoeverre communicatie een oplossing kan bieden, dan wel wanneer dat onvoldoende blijkt op welke wijze de situatie kan worden vereenvoudigd en wat hierin wenselijk is.

Niet-administratieve vereenvoudigingsmogelijkheden

Naast de nog uit te werken mogelijkheden zijn er vereenvoudigingsmogelijkheden in kaart gebracht die op het eerste oog administratief of

beleidsarm leken. Bij nader inzien bleken deze mogelijkheden (mogelijk) budgettaire consequenties te hebben of passender om mee te nemen bij de mogelijkheden voor vereenvoudigingen waarover ik uw Kamer na de zomer over informeer, omdat deze zien op het stelsel als zodanig. Hieronder noem ik twee voorbeelden.

Gelijktrekken doelstellingen kort- en langdurend zorgverlof

Het kort- en langdurend zorgverlof¹¹ kan worden ingezet voor «de noodzakelijke verzorging in verband met ziekte van een naaste». Het langdurend zorgverlof kan worden ingezet voor «de verzorging van een naaste die levensbedreigend ziek is» en «de noodzakelijke verzorging van een naaste die ziek of hulpbehoevend is». Het gelijktrekken van de doelstellingen komt de uitlegbaarheid en begrijpelijkheid ten goede. Wanneer daarbij voor de meest ruime doelstelling wordt gekozen, kan dit mensen meer flexibiliteit bieden in het combineren van werk en zorgtaken. Tegelijkertijd heeft deze wijziging mogelijk financiële gevolgen voor werkgevers. Deze gelijktrekking leidt logischerwijs tot de vraag of beide verlofvormen samengevoegd kunnen worden. Daarmee raakt de wijziging aan het stelsel als zodanig.

Extra bevallingsverlof (couveuserегeling)

Deze regeling voorziet in extra bevallingsverlof wanneer het kind gedurende het verlof is opgenomen in het ziekenhuis. De berekening die hieraan ten grondslag ligt is complex en daarmee moeilijk uitlegbaar. Daarnaast moet worden bezien of de huidige regeling daadwerkelijk een oplossing biedt voor de situatie waarin deze ouders zich bevinden. Ook hier hebben eventuele vereenvoudigen budgettaire gevolgen en raakt het mogelijk aan het stelsel als zodanig.

Overige wijzigingen (wetstechnische wijzigingen en stroomlijning)

Als onderdeel van de vereenvoudiging zal ook de wetstekst worden geherformuleerd, geherstructureerd en gestroomlijnd. De wettekst behoeft, ruim 22 jaar na invoering en na meerdere wetswijzigingen, een actualisatieslag. Hierbij kan worden gedacht aan het aanpassen van gebruikte definities en begrippen en het wegnemen van inconsistenties in de wetstekst met als doel de wet begrijpelijker en beter uitlegbaar te maken. Een voorbeeld hiervan is het begrip «partner», waarvoor in de Wazo verschillende definities worden gehanteerd voor de kraambedsterf-teregeling en het geboorteverlof. Een ander voorbeeld zijn de artikelen met betrekking tot samenloop, waarin wordt geregeld welke uitkering voorrang heeft in situaties waarin men recht heeft op meerdere verlofuitkeringen.

Informatievoorziening en communicatie

Uit de geanalyseerde publiekssignalen¹² blijkt dat vooral veel vragen worden gesteld over de recent gewijzigde of ingevoerde regelingen, zoals het betaald ouderschapsverlof. Andere vragen gingen veelal over erg specifieke casus. Waar nodig zal de informatie over de verlofregelingen op rijksoverheid.nl worden verduidelijkt of aangevuld.

¹¹ Kortdurend zorgverlof bedraagt twee keer de wekelijkse arbeidsduur per twaalf maanden, met 70 procent van het loon doorbetaald door de werkgever (ten minste WML). Langdurend zorgverlof bedraagt zes keer de wekelijkse arbeidsduur per twaalf maanden en is onbetaald.

¹² Publieksvragen van burgers en werkgevers m.b.t. de verlofregelingen, die in de periode januari 2021 – maart 2023 bij het ministerie zijn binnengekomen.

Verder is recent ook aandacht besteed aan de toegankelijkheid en begrijpelijkheid van het verlofstelsel in de toegankelijkheidstoets op de verloffregelingen.¹³ Naar aanleiding van de aanbevelingen die hieruit volgden, is actie ondernomen om de communicatie en informatievoorziening rond de verloffregelingen te verbeteren. Zo is op rijksoverheid.nl een overzicht toegevoegd van de verschillende verloffregelingen.¹⁴ In aanvulling hierop zal een informatieve, grafische weergave («infographic») van de verloffregelingen worden ontworpen. Naar verwachting kan dit overzicht na de zomer worden opgeleverd. Daarnaast werk ik aan het verbeteren van de informatievoorziening rondom zwangerschap en werk en zwangerschapsdiscriminatie, zowel richting werkgevers als richting werkenden. Daarin neem ik ook het thema verlof mee.

Ook heeft UWV een keuzehulp¹⁵ ontworpen, waarmee mensen op basis van hun persoonlijke situatie kunnen bekijken van welke verloffregelingen zij gebruik kunnen maken. Deze keuzehulp zal via verschillende wegen extra onder de aandacht worden gebracht en wordt deze indien nodig verhelderd. Zo kan hier binnenkort aandacht aan worden besteed in de communicatie rond flexibel werken en wordt bekeken welke rol sociale partners hierin kunnen vervullen. Verder heeft UWV, zoals aangegeven bij de aanbidding van de toegankelijkheidstoets, rond invoering van het betaald ouderschapsverlof goed bezochte webinars over deze regeling georganiseerd voor werkgevers. Dit instrument is erg nuttig gebleken om werkgevers te bereiken en zal daarom, indien toepasselijk, opnieuw worden ingezet in het kader van de vereenvoudiging.

In het verdere vereenvoudigingsproces zal steeds worden gezien in hoeverre communicatie en informatievoorziening kan bijdragen aan de begrijpelijkheid en toegankelijkheid van het verlofstelsel. Hierbij zal aandacht uitgaan naar de rol die werkgevers hierin kunnen spelen. Voor sommige ervaren problemen ligt de aard van het probleem niet in onduidelijke communicatie. In het algemeen geldt echter dat de vereenvoudiging van het stelsel als geheel naar verwachting zal bijdragen aan het verbeteren van de begrijpelijkheid en toegankelijkheid hiervan. Wanneer wijzigingen in het verlofstelsel worden doorgevoerd, zal er voldoende aandacht uitgaan naar de communicatie hieromtrent, naast de continue communicatie en informatievoorziening rond het verlofstelsel.

Vervolgproces

De in deze brief genoemde vereenvoudigingsmogelijkheden zullen de komende periode, in samenwerking met UWV en sociale partners, nader worden uitgewerkt. Daarbij zal onder meer worden getoetst of de in kaart gebrachte wijzigingen geen budgettaire consequenties hebben. Als er wel budgettaire effecten blijken te zijn, is dekking nodig en vindt derhalve een heroverweging plaats. Daarnaast zullen de eventuele risico's op misbruik en oneigenlijk gebruik worden meegewogen en zal rekening worden gehouden met het doenvermogen van de verloffgerechtigden. De beleidsarme vereenvoudigingsvoorstellen zullen vervolgens worden opgenomen in een wetsvoorstel, voor zover het geen wijzigingen betreft die zonder wetswijziging kunnen worden doorgevoerd. Door middel van een uitvoeringstoets op dit wetsvoorstel zal UWV de uitvoerbaarheid en impact van de voorstellen formeel toetsen.

¹³ Kamerstuk 26 447, nr. 59.

¹⁴ Zie: Welke soorten verlof zijn er? | [Rijksoverheid.nl](http://rijksoverheid.nl) en Overzicht vormen verlof rond geboorte van en zorg voor kinderen | Brochure | [Rijksoverheid.nl](http://rijksoverheid.nl).

¹⁵ Zie: Keuzehulp: Verloffregelingen Wet arbeid en zorg (WAZO) | UWV | Particulieren.

Al met al draagt het verlostelsel bij aan het ondersteunen van werkenden in het vinden van een evenwicht tussen werk en zorgtaken, aan het mogelijk maken van een gelijke verdeling van zorgtaken tussen partners en aan het verhogen van de arbeidsparticipatie. Om beter aan deze doelstellingen bij te kunnen (blijven) dragen, is het wenselijk om het verlostelsel te vereenvoudigen. Ik ben ervan overtuigd dat de voorstellen in deze brief hieraan bijdragen en ik ga de komende periode verder aan de slag met de technische uitwerking van de vereenvoudigingsmogelijkheden die zien op het stelsel als zodanig of die financiële gevolgen hebben.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
C.E.G. van Gennip