

MEMORIE VAN TOELICHTING

I. Algemeen

§ 1. Inleiding

Dit wetsvoorstel beoogt een aantal wetten op het terrein van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (hierna: SZW) te wijzigen. De wijzigingen betreffen zowel de arbeidswetgeving, de socialezekerheidswetgeving als wetgeving rondom de structuur van de uitvoeringsorganisaties. Het wetsvoorstel bevat onder andere wijzigingen die voortvloeien uit door het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (hierna: UWV) en de Sociale verzekeringsbank (hierna: SVB) aangedragen aandachtspunten in de uitvoering. Ook ziet het wetsvoorstel op wijziging van wetgeving op het terrein van Sociale Zaken en Werkgelegenheid voor Caribisch Nederland. Het gaat hierbij om tekstuele aanpassingen, technische verbeteringen en verheldering van bepaalde punten. Tot slot dienen enkele voorstellen ter verduidelijking en nadere invulling van eerder gemaakte beleidskeuzes en het herstellen van omissies. Met de voorgestelde wijzigingen worden geen substantiële beleidswijzigingen beoogd. Het wetsvoorstel behelst derhalve enkel zogenoemd "klein beleid". Hiermee voldoet het wetsvoorstel aan de drie criteria die de regering in de brief van 20 juli 2011 heeft gesteld aan verzamelwetgeving, namelijk onderlinge samenhang, geen omvangrijke en complexe onderdelen en geen politiek omstrede inhoud.¹ Het wetsvoorstel heeft geen (substantiële) financiële consequenties. De meeste wijzigingen hebben geen financiële consequenties. Bij de onderwerpen die wel beperkte financiële consequenties hebben, is dit nader beschreven in de toelichting. De kleine beleidsmatige wijzigingen worden hieronder per onderwerp toegelicht. In het artikelsgewijze deel van de memorie van toelichting wordt nader ingegaan op de verschillende wijzigingsvoorstellen.

§ 2. Klein beleid

§ 2.1 ARTIKEL III ALGEMENE WEDUWEN- EN WEZENWET BES

Met het voorstel met betrekking tot de Algemene weduwen- en wezenwet BES (hierna: AWW BES) is het meer in lijn brengen ten opzichte van de Algemene Nabestaandenwet (ANW) beoogd. In de AWW BES is nog bepaald dat in geval het pensioen in het buitenland wordt uitbetaald, de daaraan verbonden kosten op het pensioen in mindering worden gebracht. In lijn met de ANW en de werkwijze die inmiddels wordt toegepast, wordt deze regel verlaten en neemt de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid als regel de kosten van betaling naar het buitenland op zich. Bovendien wordt een geconstateerd hiaat opgelost door alsnog te voorzien in bepalingen over sanctionering bij niet-naleven van gestelde voorschriften op een wijze die zoveel mogelijk aansluit op wat hierover is geregeld in de ANW. Net als in de ANW het geval is, mogen de gestelde controlevoorschriften vanzelfsprekend niet vrijblijvend zijn.

§ 2.2 ARTIKEL VIII WERKLOOSHEIDSWET

Onderdeel A (artikel 16, tweede lid)

In artikel 16 lid 2 WW wordt geregeld dat een verlies aan (arbeids)uren van minder dan 5 uur niet tot een recht op WW-uitkering kan leiden in de situatie dat dat verlies, gelet op het totale patroon van werken (inclusief eventuele niet-verzekeringplichtige uren), minder bedraagt dan de helft van het totale aantal (arbeids)uren (inclusief niet-verzekeringplichtige uren). Met ingang van 1 januari 2013 is het begrip arbeidsuren geïntroduceerd in de WW en is (ook) artikel 16 WW hierop aangepast. Nu blijkt dat deze aanpassing niet juist is geweest. Op grond van de tekst van artikel 16 lid 2 WW zoals die vanaf 1 januari 2013 luidt, wordt het resterende aantal arbeidsuren vergeleken met het gemiddelde aantal arbeidsuren, terwijl het de bedoeling is dat de verloren arbeidsuren vergeleken worden met het gemiddeld aantal arbeidsuren. Met onderhavige wijziging wordt deze omissie hersteld.

Onderdeel B (artikel 77a)

¹ Kamerstukken I 2010/11, 32500 VI, M. Zie ook Aanwijzing 6.4 van de Aanwijzingen voor de regelgeving.

Met ingang van 1 januari 2013 hebben WW-gerechtigden de mogelijkheid om met behoud van uitkering te starten als zelfstandige. De belangrijkste voorwaarde voor deelname is dat de kans groot is dat de WW-gerechtigde na die startperiode met zijn eigen bedrijf voldoende geld verdient om van te leven en dus geen recht meer (nodig) heeft op uitkering. Het UWV moet vooraf toestemming geven om deel te mogen nemen. De startperiode duurt 26 kalenderweken en tijdens die periode wordt de WW-uitkering gekort met 29%. De WW-gerechtigde mag fulltime aan de slag met het opzetten van zijn eigen bedrijf en er geldt gedurende de startperiode geen sollicitatieplicht.

Met onderhavige wijziging kan een WW-gerechtigde elke eerste van de kalendermaand beginnen aan de startperiode. De wijziging van de startperiode met ingang van de eerste van de maand sluit aan op de maandelijkse betaling van de WW-uitkering. Hierdoor kan het UWV de WW-uitkering over de startperiode eenvoudig(er) vaststellen.

§ 2.3 ARTIKEL IX WET ALGEMENE OUDERDOMSVERZEKERING BES

Met het voorstel met betrekking tot de Wet algemene ouderdomsverzekering BES (hierna: AOV BES) is het meer in lijn brengen ten opzichte van de Algemene Ouderdomswet (AOW) beoogd. In de AOV BES is bepaald dat in geval het pensioen in het buitenland wordt uitbetaald, de daaraan verbonden kosten op het pensioen in mindering worden gebracht. In lijn met de AOW en de werkwijze die inmiddels wordt toegepast, wordt deze regel verlaten en neemt de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid als regel de kosten van betaling naar het buitenland op zich. Bovendien wordt een geconstateerd hiaat opgelost door alsnog te voorzien in bepalingen over sanctionering bij niet-naleven van gestelde voorschriften op een wijze die zoveel mogelijk aansluit op wat hierover is geregeld in de Europees-Nederlandse AOW. Net als in de AOW het geval is, zijn de gestelde controlevoorschriften niet vrijblijvend.

§ 2.4 ARTIKEL X WET ARBEID EN ZORG

In de Wet arbeid en zorg is geregeld dat bepaalde personen, zoals een directeur-groootaandeelhouder, die niet voorkomen in de polis administratie van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV) eveneens een uitkering kunnen krijgen in verband met het aanvullend geboorteverlof en het betaald ouderschapsverlof. De uitkering bedraagt, naar rato van de arbeidsduur per week, 70% van het minimumloon per maand. De pro-rata berekening vindt plaats ongeacht de variabele normomvang van een fulltime arbeidsovereenkomst. De normomvang kan variëren tussen de 36 en 40 uren per week. Voor de berekening van de uitkering wordt echter standaard uitgegaan van 40 uren. Hiermee wordt bereikt dat het UWV niet steeds de normomvang van een fulltime arbeidsovereenkomst hoeft uit te vragen en te controleren. Gekozen is voor 40 uur omdat in de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag van ten hoogste 40 uren wordt uitgegaan (artikel 12, derde lid, van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag).

De norm van 40 uur is met ingang van 2 augustus 2022 opgenomen in de artikelen 4:2, zevende lid, en 6:3, zevende lid, van de Wet arbeid en zorg. In de memorie van toelichting op het wetsvoorstel betaald ouderschapsverlof is opgenomen dat de norm van 40 uren zal worden gewijzigd in 36 uur indien het voorstel van wet van het lid Gijs van Dijk (inmiddels de leden Kathmann en Maatoug), houdende wijziging van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag en enige andere wetten in verband met de invoering van een uniform wettelijk minimumuurloon en enige andere wijzigingen (Wet invoering minimumuurloon) (Kamerstukken 35335) tot wet wordt verheven en in werking treedt (zie Kamerstukken II 2020/21, 35613, nr. 3, pag. 24).

Nu de Wet invoering minimumuurloon in beide kamers is aanvaard kan voornoemde wijziging worden doorgevoerd. De inwerkingtreding van deze wijziging zal op hetzelfde moment plaatsvinden als de inwerkingtreding van de Wet invoering minimumuurloon.

Onderdeel C (artikel 6:1)

De Wet betaald ouderschapsverlof wijzigde de Wet arbeid en zorg (Wazo), de Wet flexibel werken (Wfw) en enige andere wetten in verband met de implementatie in de Nederlandse wetgeving van [Richtlijn 2019/1158](#) van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers en tot intrekking van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad. De richtlijn beoogt het evenwicht tussen werk en privéleven en de

gelijke behandeling van vrouwen en mannen te helpen verwezenlijken door de arbeidsparticipatie van vrouwen te bevorderen en door het verschil tussen vrouwen en mannen met betrekking tot inkomsten en loon weg te nemen. Daartoe bevat de richtlijn maatregelen op het gebied van verlof voor zorgtaken en flexibel werken. Deze maatregelen zijn geïmplementeerd in de wet betaald ouderschapsverlof.

De Wet betaald ouderschapsverlof wijzigde abusievelijk niet de bepaling dat een werknemer die arbeid buiten Nederland verricht, recht op ouderschapsverlof heeft, tenzij een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang zich hiertegen verzet. Dit is echter niet in lijn met de Richtlijn 2019/1158, omdat die richtlijn het recht geeft op 4 maanden ouderschapsverlof, waarvan 2 maanden betaald (in Nederland omgezet in 9 weken). Het weigeren van verlof wegens zwaarwegend dienstbelang is niet toegestaan volgens deze richtlijn. Voor de volledigheid zij opgemerkt, dat de inroostering wel kan worden gewijzigd. Dat laatste is reeds geregeld in 6:5 van de Wazo.

§ 2.5 ARTIKEL XII WET ARBEIDSONGESCHIKTHEIDSVORZIENING JONGGEHANDICAPTEN

Wanneer een persoon op 1 juli van een kalenderjaar recht heeft op een arbeidsongeschiktheidsuitkering bij een arbeidsongeschiktheid van 35% of meer of recht heeft op arbeidsondersteuning, heeft deze persoon daarnaast recht op een tegemoetkoming. Dat regelt artikel 3:75 van de Wajong. Met de Wet vereenvoudiging Wajong zijn de arbeidsongeschiktheidsklassen uit de oWajong gehaald. Alle mensen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering in de oWajong vallen hiermee onder de doelgroep van de tegemoetkoming jonggehandicaptten. Met voorliggende wijziging van artikel 3:75, eerste lid, van de Wajong, wordt de doelgroepomschrijving weer in lijn gebracht met de rest van de wet door de eis van een arbeidsongeschiktheid van 35% of meer te laten vervallen.

§ 2.6 ARTIKEL XIII WET ARBEIDSVOORWAARDEN GEDETACHEERDE WERKNEMERS IN DE EUROPESE UNIE

Op grond van artikel 8 van de Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie (WagwEU) is het verplicht om een melding te doen van werknemers die voor een tijdelijke dienst worden gedetacheerd naar Nederland. Deze melding moet door de dienstverrichter actueel worden gehouden, wat nu kan worden afgeleid uit de verplichting dat de melding juist moet zijn. Met de Implementatiewet Richtlijn 1057/2020/EU inzake detachering in de wegvervoersector is er voor de wegvervoersector een alternatieve meldplicht ingevoerd, in artikel 9e WagwEU. Dit artikel kent een tweede lid, waarin wel expliciet de verplichting is opgenomen om de detachingsverklaring actueel te houden. Om te voorkomen dat door de formulering van dit nieuwe artikel 9e de indruk ontstaat dat de algemene meldplicht van artikel 8 niet actueel gehouden hoeft te worden, dan wel dat deze verplichting niet effectief kan worden gehandhaafd, wordt de verplichting om de melding actueel te houden expliciet gemaakt in art. 8 WagwEU. Met het voorgestelde nieuwe negende lid wordt dus een verduidelijking beoogd.

§ 2.7 ARTIKEL XIV WET INKOMENSVORZIENING OUDERE EN GEDEELTELIJK ARBEIDSONGESCHIKTE WERKLOZE WERKNEMERS EN ARTIKEL XV WET INKOMENSVORZIENING OUDERE EN GEDEELTELIJK ARBEIDSONGESCHIKTE GEWEZEN ZELFSTANDIGEN

Aan de hand van eerdere wijzigingen in de Participatiewet wordt de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen (hierna: IOAZ of IOAW/Z) en de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers (hierna: IOAW of IOAW/Z) gewijzigd. Het buiten beschouwing houden van de doelgroepen behorende tot de IOAW/Z wordt met de beoogde wijzigingen hersteld.

Recht op een IOAW/Z-uitkering bij gedwongen opname

In 2021 is de Wijziging van de Wet verplichte geestelijke gezondheidszorg en de Wet zorg en dwang psychogeriatrische en verstandelijk gehandicapte cliënten teneinde de uitvoering te

vereenvoudigen en technische onvolkomenheden en omissies te herstellen, door het parlement aangenomen en in werking getreden². Onderdeel van de wetswijziging is, in Artikel III, het gewijzigd amendement van het lid Kwint c.s.³. Met deze wijziging is artikel 13, derde lid, van de Participatiewet gewijzigd. De wijziging ziet erop toe dat bij een gedwongen opname op grond van de Wet verplichte geestelijke gezondheidszorg en de Wet zorg en dwang psychogeriatrische en verstandelijk gehandicapte cliënten—net zoals bij vrijwillige opname in een ggz-instelling—het recht op algemene bijstand behouden blijft. Hiermee wordt voorkomen dat mensen die gedwongen geholpen worden met hun geestelijke problemen tijdens of na de behandeling financiële problemen overhouden. Deze wijziging van de Participatiewet is op 1 januari 2022 in werking getreden.⁴

Met de voorliggende wijziging wordt de vrijlating ook geregeld voor personen met een uitkering op grond van de IOAW/Z. Beide uitkeringen vullen het (gezins)inkomen aan tot het bijstandsniveau. Door de indieners van het amendement is de doelgroep IOAW/Z niet bewust uitgesloten. De beoogde wijziging voorziet erin dat het onbedoeld buiten beschouwing houden van deze doelgroep wordt hersteld.

Financiële gevolgen

Aangezien het aantal personen dat onder dwang is opgenomen in een ggz-instelling en met deze wijziging recht zou hebben op een uitkering op grond van de IOAW/Z zeer beperkt is, heeft de wetswijziging geen budgettaire gevolgen.

Vrijlating van inkomsten uit arbeid

Met de Wet uitvoeren Breed Offensief (Stb. 2022, 499) is een nieuwe vrijlating van inkomsten uit arbeid in de Participatiewet geregeld. Het gaat om een vrijlating van 15% van de arbeidsinkomsten voor mensen die in deeltijd werken met loonkostensubsidie en nog aanvullend bijstand ontvangen. Op grond van artikel 10c van de Participatiewet kan ook voor mensen met een IOAW/Z-uitkering loonkostensubsidie worden ingezet. De vrijlating voor mensen die werken met loonkostensubsidie is met de Wet uitvoeren Breed Offensief alleen geregeld voor mensen met een bijstandsuitkering, niet voor mensen met een uitkering op grond van de IOAW/Z. Een klein aantal mensen met een aanvullende IOAW/Z-uitkering werkt in deeltijd met loonkostensubsidie. Met de voorliggende wijziging wordt de vrijlating ook geregeld voor deze doelgroep. Het onbedoeld buiten beschouwing houden van deze doelgroep bij de Wet uitvoeren Breed Offensief wordt met deze wijziging hersteld.

Omdat de uitkering op basis van de IOAW/Z als vangnet van de sociale zekerheid een complementair karakter heeft, worden – behoudens een aantal uitzonderingen – alle vermogens- en inkomensbestanddelen tot de middelen gerekend waarover betrokkene beschikt of redelijkerwijs kan beschikken. De regering wil bevorderen dat werken, ook in deeltijd, voor mensen met beperkingen loont. Daarom wordt in dit wijzigingsvoorstel voor hen een specifieke tijdelijke vrijlatingsregeling van inkomsten uit arbeid voorgesteld met de mogelijkheid van verlenging, gelijk aan de vrijlatingsregeling die sinds 1 januari 2023 is ingevoerd in de Participatiewet. Mensen die niet uit de bijstand zijn gestroomd omdat zij in deeltijd werken met loonkostensubsidie, merken daardoor dat werken loont. Hieronder wordt deze wijziging toegelicht.

Werken moet lonen voor mensen die gaan werken vanuit een uitkering. De IOAW/Z biedt voor de colleges een aantal mogelijkheden om hen daartoe financieel te stimuleren, waaronder de gedeeltelijke vrijlating van inkomsten, voor zover het inkomen betreft lager dan de toepasselijke bijstandsnorm. De reeds bestaande in dit verband relevante vrijlatingen in de IOAW/Z betreffen⁵:

- het inkomen uit arbeid gedurende zes maanden tot 25 procent van dit inkomen, met een maximum van € 389,66 per maand, voor zover een uitkering wordt ontvangen en dit naar het oordeel van burgemeester en wethouders bijdraagt aan de arbeidsinschakeling.

² Stb. 2021, 468; <https://zoek.officielebekendmakingen.nl/stb-2021-468.html>

³ Kamerstukken II 2020/21, 35667, nr. 37.

⁴ Stb. 2021, 523; <https://zoek.officielebekendmakingen.nl/stb-2021-523.html>

⁵ Bedragen per 1 januari 2023.

- inkomen uit arbeid van een alleenstaande ouder tot 12,5 procent van dit inkomen, met een maximum van € 243,11 per maand, gedurende een aaneengesloten periode van maximaal 30 maanden, voor zover hij een uitkering ontvangt, ingeval:
 - a. hij de volledige zorg heeft voor zijn kind tot 12 jaar,
 - b. de periode van zes maanden, bedoeld in het tweede lid, is verstreken, en
 - c. dit volgens het college bijdraagt aan zijn arbeidsinschakeling.
- inkomen uit arbeid van een persoon die medisch urenbeperkt is tot 15 procent van dit inkomen uit arbeid, met een maximum van € 247,07 per maand, voor zover hij een uitkering op grond van deze wet ontvangt, tenzij het tweede of vijfde lid van toepassing is

Werknemers uit de doelgroep loonkostensubsidie met een deeltijdienstverband die met het naar rato verminderde cao- of minimumloon een inkomen lager dan het sociaal minimum bereiken, krijgen nu een aanvullende uitkering. Het karakter van deze aanvullende uitkering zorgt er echter voor dat werken niet «beloond wordt», in de zin dat het niet tot meer inkomen leidt dan een volledige IOAW/Z-uitkering. Op dit moment is er geen specifieke vrijlatingsregeling van arbeidsinkomsten voor deze groep van toepassing. Alleen ingeval de belanghebbende naast verminderde loonwaarde ook als medisch urenbeperkt wordt beschouwd, geldt de regeling structurele inkomensvrijlating voor medisch urenbeperkten (artikel 8, zevende lid van de IOAW en artikel 8, elfde lid van de IOAZ).

Dit wetsvoorstel voegt aan de IOAW/Z een vrijlatingsregeling toe voor mensen die vanwege een arbeidsbeperking met toepassing van loonkostensubsidie werkzaam zijn en een inkomen hebben dat lager is dan de toepasselijke uitkeringsnorm en geen medische urenbeperking hebben. Het gaat hier om een vrijlatingsregeling die specifiek van toepassing is op inkomsten uit werkzaamheden die met toepassing van loonkostensubsidie worden verricht. Dit wetsvoorstel voorziet in een tijdelijke vrijlating voor de duur van twaalf maanden voor mensen die werken met loonkostensubsidie, met de mogelijkheid van verlenging van deze vrijlatingsduur wanneer er naar het oordeel van het college in de persoon gelegen omstandigheden zijn, die uitbreiding van de uren (vrijwel) onmogelijk maakt.

Het gedeeltelijk vrijlaten van het nettoloon uit arbeid wanneer iemand in deeltijd met loonkostensubsidie aan de slag is, levert voor de belanghebbende een financieel voordeel op. Voor de mensen met een arbeidsbeperking moet, naar de mening van de regering, ook het werken in deeltijd lonen. Juist vanwege de arbeidsbeperking is het namelijk moeilijker om aan het werk te blijven en uit de uitkering te stromen dan voor mensen zonder een arbeidsbeperking. Het is belangrijk om bij het formuleren van zo'n financiële prikkel ervoor te zorgen dat «werken blijft lonen» en dat een armoedeval zoveel mogelijk wordt voorkomen.

Het doel van de nieuwe vrijlating is dus mensen met een verminderde loonwaarde die in deeltijd werken én daardoor aangewezen zijn c.q. blijven op een aanvullende uitkering, in aansluiting op de bestaande vrijlatingen, een deel van hun inkomsten uit arbeid vooralsnog tijdelijk te laten behouden. Thans bestaat er geen specifieke vrijlatingsregeling voor deze groep, hetgeen een reden kan zijn om niet in deeltijd met een aanvulling vanuit de uitkering, te gaan werken. Met de nieuwe vrijlatingsregeling gaat voor deze groep, anders dan nu, óók werken in deeltijd daadwerkelijk lonen. Voorts geldt dat werknemers in het systeem van loonkostensubsidie een cao- of minimumloon ontvangen en over dat loon pensioen opbouwen. Dat stimuleert werknemers eveneens om te gaan werken. Indien werknemers parttime werken, leidt uitbreiding van het aantal gewerkte uren dus tot een hoger loon, meer pensioenopbouw en uiteindelijk tot uitstroom uit de uitkering. Hiermee beoogt de regering ook voor deze doelgroep een goede balans te realiseren tussen de mogelijkheden voor gedeeltelijk vrijlating van inkomsten uit een loonkostensubsidie arbeids- verband, het vangnetkarakter van de IOAW/Z en het stimuleren van volledige uitstroom uit de uitkering.

De voorgestelde vrijlatingsregeling is qua hoogte te vergelijken met de vrijlatingsregeling voor medisch urenbeperkten; niet qua duur. Mensen met een medische urenbeperking hebben in

beginsel géén mogelijkheid om méér uren/dagen te (gaan) werken en daardoor uit de uitkering te stromen. Mensen met een medische urenbeperking die in deeltijd werken en daarmee een inkomen genereren dat lager is dan de op hen van toepassing zijnde uitkeringsnorm, komen thans reeds in aanmerking voor aanvullende uitkering én de voor hen geldende structurele vrijlating. Hierdoor loont het reeds voor deze doelgroep om ook bij een beroep op een aanvullende uitkering, naar vermogen te gaan en te blijven werken.

In de nieuwe vrijlatingsregeling voor mensen die met loonkostensubsidie werkzaam zijn, geldt voor wat betreft de partners, net als bij de overige reeds bestaande vrijlatingsregels, dat iedere partner afzonderlijk recht heeft op de inkomstenvrijlating wanneer beide partners onder de doelgroep vallen. Voorts geldt in dit verband dat ook de nieuwe vrijlatingsregels zijn gekoppeld aan de inkomsten in een maand, ongeacht het aantal uren dat wordt gewerkt. Aan de hand van het maandinkomen wordt bepaald of een dergelijke persoon recht heeft op een uitkering (artikel 5, eerste lid, van de IOAW en de IOAZ).

Mogelijkheid tot verlenging duur vrijlating

Een structurele gedeeltelijke vrijlating van arbeidsinkomsten van een arbeidsbeperkte die geen medische urenbeperking heeft maar wel met loonkostensubsidie werkzaam is, zou de belanghebbende om financiële redenen kunnen weerhouden om zijn werkuren iets uit te breiden. Immers indien een arbeidsinkomen op of net boven het sociaal minimum wordt gegenereerd, dan is er geen recht meer op een aanvullende uitkering, en dus ook niet op de vrijlating van inkomsten. Personen met een medische urenbeperking daarentegen kunnen in het algemeen gesteld hun werkuren niet uitbreiden; mensen die geen urenbeperking hebben, maar alleen een verminderde loonwaarde kunnen dat in beginsel wel, waardoor in individuele gevallen ook uitstroom uit de uitkering tot de mogelijkheden kan behoren. Dat laatste beoogt de regering ook met de nieuwe vrijlatingsregeling te stimuleren.

Om te voorkomen dat iemand die met loonkostensubsidie werkzaam is, langer dan nodig aangewezen blijft op een aanvullende uitkering, is er in de voorgestelde nieuwe vrijlatingsregeling geen sprake van een structurele vrijlating, maar van een tijdelijke vrijlating voor de duur van twaalf maanden. Langer in de uitkering blijven dan nodig, terwijl – gelet op de arbeidsmogelijkheden van de belanghebbende – uitstroom mogelijk moet worden geacht, wordt door de tijdelijkheid van de vrijlating op den duur financieel onaantrekkelijker. De tijdelijke vrijlating eindigt na de genoemde periode van 12 maanden. Na de eerste vrijlating beoordeelt het college of er sprake is van een situatie waarbij door in de persoon gelegen omstandigheden uitbreiding van de arbeidsuren niet of bijna niet mogelijk is. Als dat naar het oordeel van het college het geval is, zal de gemeente een nieuwe vrijlating toekennen. Deze wordt voortgezet zolang de belanghebbende – gelet op in de persoon gelegen individuele omstandigheden – niet meer uren kán werken, en daardoor een uitbreiding van de deeltijduren niet mogelijk wordt geacht. Voor het formeel beëindigen van deze verlengde vrijlating dient het college – na toetsing van de veranderde persoonlijke omstandigheden – een besluit te nemen, anders loopt de vrijlating door. De toekenning ervan vindt plaats aan personen waarvan geen wijziging in de omstandigheden is te verwachten en zal dan ook voortduren zolang die omstandigheden inderdaad niet veranderen. Wanneer er wel sprake is van veranderde omstandigheden die van invloed kunnen zijn op de vrijlating van inkomsten, zullen deze op grond van artikel 13, eerste lid, van de IOAW en IOAZ aan het college moeten worden gemeld. Het college kan dan toetsen of nog steeds voldaan wordt aan de criteria van de vrijlating. Mocht dit niet langer het geval zijn dan zal het college de vrijlating formeel beëindigen en dit in een beschikking aan belanghebbende kenbaar maken.

Met in de persoon gelegen omstandigheden doelt de regering hier niet op de aanwezigheid van een medische urenbeperking, maar bijvoorbeeld op eventuele individuele praktische belemmeringen die de belanghebbende ondervindt bij het uitbreiden van zijn werkuren en zijn feitelijke aanwezigheid op het werk. Deze belemmeringen kunnen uiteraard wel een relatie hebben met de individuele medische beperking van de belanghebbende. Te denken valt aan de beschikbaarheid van hulp van derden die voor de belanghebbende noodzakelijk is bij de dagelijkse verzorging, huishouding en

vervoer van en naar het werk en die een voorwaarde is om meer uren aan het arbeidsproces deel te nemen. Voorts kan verlenging afhangen van andere aspecten ter beoordeling van het college, waarmee belanghebbende met een arbeidsbeperking alleen wordt geconfronteerd indien een daadwerkelijke uitbreiding van de werkuren aan de orde is. Het betreft hier dus bij uitstek individueel maatwerk. In dit verband hecht de regering eraan om te benadrukken dat «het niet kunnen uitbreiden van werkuren, omdat die extra uren binnen de organisatie van de werkgever niet voor handen zijn», niet als een individuele belemmering wordt beschouwd.

Met dit wetsvoorstel zullen mensen die met loonkostensubsidie in deeltijd werken én naar het oordeel van het college vanwege hun individuele omstandigheden niet meer uren kunnen werken voor langere tijd voor deze vrijlating in aanmerking kunnen komen.

Financiële gevolgen

Aangezien het gaat om zeer beperkte aantallen personen met een uitkering op grond van de IOAW/Z die met loonkostensubsidie (LKS) op grond van artikel 10d van de Participatiewet zullen werken en er impliciet rekening is gehouden met gebruik van IOAW/Z in de LKS-raming, heeft uitbreiding geen budgettaire gevolgen.

§ 2.8 ARTIKEL XVI WET KINDEROPVANG

Voor de veiligheid van kinderen in de kinderopvang is iedereen die werkt of woont op een locatie waar kinderen worden opgevangen, sinds 1 maart 2018 verplicht zich in te schrijven in het Personenregister kinderopvang (hierna: PRK). Met het PRK worden medewerkers continu gescreend op strafbare feiten die belemmerend of bezwaarlijk zijn bij het werken met kinderen. Bij inschrijving in het PRK dient een Verklaring Omtrent het Gedrag (hierna: VOG) natuurlijke personen overgelegd te worden. Deze VOG mag op dat moment niet ouder zijn dan 2 maanden. De grondslag hiervoor is opgenomen in artikel 1.50, derde lid, van de Wet kinderopvang.

Bestuurders van een kindercentrum moeten net als andere personen binnen het kindercentrum een VOG natuurlijke personen kunnen overleggen. Bestuurders vallen namelijk binnen de vastgestelde kaders van artikel 1.50, derde lid. Ter illustratie, deze personen werken vaak op de locatie waar kinderen worden opgevangen (onderdeel c) en zij hebben toegang tot informatie over de kinderen doordat zij beschikking hebben over diverse systemen (onderdeel e). Hoewel bestuurders binnen de kaders vallen van artikel 1.50, derde lid, staan zij in tegenstelling tot houders en voorgenomen houders van een kindercentrum niet specifiek benoemd in de wetstekst. Daarentegen worden bestuurders wel expliciet benoemd in de wetstekst voor een aanvraag VOG rechtspersoon. Dit volgt uit artikel 35, tweede lid, van de Wet justitiële en strafvorderlijke gegevens. In de praktijk leidt dit tot verwarring. Met de beoogde wijziging wordt dit ter verduidelijking geëxpliciteerd door bestuurders van het kindercentrum op te nemen in onderdeel a.

§ 2.9 ARTIKEL XVIII WET MINIMUMLOON EN MINIMUMVAKANTIEBIJSLAG

Op 1 januari 2024 treedt de Wet invoering minimumuurloon in werking. Deze wet wijzigt onder andere de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (Wml), met als belangrijkste wijziging de introductie van een wettelijk minimumuurloon in artikel 8, eerste lid, onderdeel a, van de Wml.

Uitvoerende instanties, waaronder de Nederlandse Arbeidsinspectie, hebben echter in het derde kwartaal van 2022 aangegeven dat de huidige formulering van artikel 11 voor knelpunten zorgt in de uitvoering. Er dienen daarom technische aanpassingen plaats te vinden in dit artikel. In de paragraaf hieronder worden de voorgestelde wijzigingen toegelicht. De voorgestelde wijzigingen zijn afgestemd met de initiatiefnemers van de Wet invoering minimumuurloon.

Wellicht ten overvloede zij opgemerkt dat in het Nederlandse stelsel van arbeidsverhoudingen het aan werkgevers en werknemers is om te bepalen wat de omvang van een voltijds dienstverband is. Daarin brengen de Wet invoering minimumuurloon en het onderhavige wetsvoorstel geen verandering. Eveneens onveranderd blijft welke geldelijke inkomsten uit dienstbetrekking onder loon worden verstaan (het loonbegrip zoals geregeld in artikel 6 van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag).

(a) Vaste maandbetaling (artikel 11, eerste lid)

In de Wet invoering minimumuurloon wordt geregeld dat per gewerkt uur het minimumuurloon betaald dient te worden. Dit heeft ten gevolge dat niet meer uitgegaan kan worden van een gemiddeld aantal werkbare uren per maand (gebaseerd op een vaste overeengekomen arbeidsduur per week) met een vaste maandelijkse beloning. Deze praktijk komt echter wel vaak voor en met het huidige artikel 11 werd destijds door de initiatiefnemers beoogd deze bestaande praktijk te continueren.⁶

In artikel 11, eerste lid is daarom geregeld dat - uitgaande van een vast overeengekomen arbeidsduur per week - mag worden uitgegaan van een gemiddeld aantal te werken uren per maand. Over het gemiddelde aantal arbeidsuren per maand dient minimaal het in die maand van toepassing zijnde minimumuurloon te worden betaald aan de werknemer. Ter illustratie: bij een vaste overeengekomen arbeidsduur van 36 uur per week, geldt bijvoorbeeld een totale arbeidsduur van 1.872 uren per jaar. Per maand is dit gemiddeld 156 uren en dient elke maand minimaal 156 maal het minimumuurloon van het betreffende tijdvak te worden betaald.

(b) Plus-min-urensysteem (artikel 11, tweede lid)

Een andere praktijk waarvan wenselijk is dat deze wordt gecontinueerd na de inwerkingtreding van de Wet invoering minimumuurloon, is de toepassing van een plus-min-urensysteem indien deze is vastgelegd in een cao (of publiekrechtelijke regeling).

De bekendste is de jaarurensystematiek. Hierbij wordt de arbeidsduur niet uitgedrukt in een aantal te werken uren per week, maar in een aantal te werken uren per jaar (jaarurennorm). Aan het einde van het jaar is dan de periode van afrekening. Een periode van afrekening omvat meerdere uitbetalingstermijnen. De jaarurennorm levert een gemiddeld aantal te werken uren per betalingstermijn op en over het gemiddelde aantal werkbare uren per betalingstermijn wordt dan minimaal het wettelijk minimumloon betaald. In een cao kan ook een kortere periode van afrekening worden afgesproken, bijvoorbeeld drie of zes maanden. Op dit moment is een plus-min-urensysteem in meerdere (grote) cao's⁷ geregeld.

Voor werkgevers is het hierdoor mogelijk om werknemers in bepaalde periodes van het jaar meer uren te laten werken dan in andere periodes. Dit is aan de orde wanneer het werk gebruikelijke fluctuaties in dal- en piekmomenten kent. Het salaris is per periode (maand) gelijk, maar het feitelijk aantal gewerkte uren niet. Hierdoor ontstaan zogenaamde plus- en minuren. Wanneer een werknemer in een bepaalde periode meer heeft gewerkt, kunnen de meer gewerkte uren gecompenseerd worden met periodes waarin minder wordt gewerkt. Na de periode van afrekening wordt vervolgens bekeken of de werknemer de urennorm heeft gehaald. In een CAO kan vervolgens ook geregeld zijn hoe aan het einde van de periode van afrekening wordt omgegaan met eventuele plus- en/of minuren.

Per abuis is de bestaande praktijk van een plus-min-urensysteem niet meegenomen in het huidige artikel 11. Dit wordt met het onderhavige wetsvoorstel hersteld. Dit is wenselijk, omdat deze systematiek in diverse cao's geregeld is, en bovendien in cao's van branches waarin al sprake is van grote personeelstekorten (bijvoorbeeld in de kinderopvang en in de gehandicaptenzorg).

§ 3. Uitvoering

Dit wetsvoorstel is aan de uitvoerende instanties voorgelegd die één of meer van de wijzigingen in dit voorstel uitvoeren. Het voorliggende wetsvoorstel is door de minister ter toetsing/advisering voorgelegd aan de Belastingdienst, de SVB, UWV, de Vereniging Nederlandse Gemeenten (VNG) en de Nederlandse Arbeidsinspectie (NLA). Gemeenten zijn via het Uitvoeringspanel gemeenten van

⁶ Kamerstukken II 2019/20, 35 335, nr. 6, p. 17.

⁷ Voorbeelden van cao's met een plus-min-urensysteem zijn: Cao voor het horeca- en aanverwante bedrijf, Cao Gehandicaptenzorg en Cao Kinderopvang voor kindercentra en gastouderbureaus (periode van afrekening 12 maanden), Cao Groothandel in Groenten en Fruit, Cao Sociale Werkvoorziening en Cao voor Tankstations en Wasbedrijven (periode van afrekening zes maanden) en de Cao Bouw & Infra en Cao Openbaar Vervoer (periode van afrekening drie maanden).

het ministerie van SZW in de gelegenheid gesteld om op het wetsvoorstel te reageren. Voor de onderdelen die betrekking hebben op 'BES-wetgeving' is het wetsvoorstel voor uitvoeringstoets uitgezet bij de - onder de departementale organisatie van SZW ressorterende - RCN-unit SZW en bij de openbare lichamen en Centraal Dialogen in Caribisch Nederland.

§ 4. Advies en internetconsultatie

§ 4.1 Adviezen

Dit wetsvoorstel is ter advisering voorgelegd aan de volgende instanties: de Autoriteit Persoonsgegevens (AP) en de Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG).

§ 4.2 Internetconsultatie

Het wetsvoorstel zal voor internetconsultatie worden aangeboden.

§ 5. Regeldruk

De inhoudelijke nalevingskosten en de administratieve lasten vormen gezamenlijk de kosten die samenhangen met regeldruk. Het kabinet streeft ernaar de regeldruk voor burgers, bedrijven en professionals terug te dringen. In deze paragraaf komen de voorgestelde wijzigingen aan bod die naar verwachting een effect zullen hebben op de regeldruk. Van de voorgestelde wijzigingen die hieronder niet worden genoemd, worden de gevolgen voor de regeldruk nihil geacht. Het wetsvoorstel is aan het Adviescollege toetsing regeldruk (ATR) voorgelegd.

De voorgestelde wijziging de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen heeft beperkte gevolgen voor de regeldruk voor gemeenten. De invoering van het recht op een uitkering tijdens een gedwongen opname in een ggz-instelling vertaalt zich naar verwachting in een zeer beperkt aantal extra verstrekte uitkeringen per jaar. Gemeenten zijn als uitvoerders al bekend met het recht op een uitkering bij een gedwongen opname in een ggz-instelling, omdat deze per 1 januari 2022 is ingevoerd voor personen die onder de Participatiewet vallen. Er is hier sprake van uniformering met de algemene bijstand. De verandering van het recht op algemene bijstand is destijds door gemeenten getoetst op uitvoerbaarheid. De uitkomst van deze toets was dat gemeenten de uitvoerbaar achten met ingang 1 januari 2022, oftewel drie maanden voorbereidingstijd en een startdatum gelijk aan de reguliere halfjaarlijkse wijzigingen in de Participatiewet.

Invoering van het recht op een uitkering tijdens een gedwongen opname in een ggz-instelling heeft geen gevolgen voor de administratieve lasten van bestaande uitkeringsgerechtigden. Voor personen voor wie nu een recht op een IOAW/Z-uitkering ontstaat, gelden de normale procedures voor het aanvragen van de uitkering en het nakomen van de bijbehorende verplichtingen, voor zover deze op hen van toepassing zijn. De vrijlating heeft geen gevolgen voor bedrijven.

Het invoeren van de nieuwe vrijlating heeft geen gevolgen voor de administratieve lasten van uitkeringsgerechtigden. Immers voor wat betreft het beroep op een aanvullende uitkering wordt het inkomen van de betrokkene die met loonkostensubsidie werkzaam is, nu ook reeds getoetst aan de van toepassing zijnde uitkeringsnorm. De vrijlating heeft geen gevolgen voor bedrijven. De gevolgen voor de gemeenten zijn beperkt, immers de nieuwe vrijlating sluit qua hoogte van de vrijlatingsnorm naadloos aan bij de reeds bestaande vrijlating voor mensen met een medische urenbeperking in artikel 8 IOAZ en IOAW. Gemeenten zijn als uitvoerders al bekend met deze vrijlating, omdat deze per 1 januari 2023 is ingevoerd voor personen die onder de Participatiewet vallen. Alleen ten aanzien van de beoordeling van de duur van de vrijlating vindt één jaar na verlening daarvan een controle- c.q. beslismoment op basis van de individuele omstandigheden van de belanghebbende plaats.

De voorgestelde wijziging van de Wet minimumloon en minimumvakantietoeslag heeft geen gevolgen voor de regeldruk. Gesteld kan worden dat wijziging van artikel 11 juist zorgt voor een verlaging van de regeldruk. Via wijziging van artikel 11 kunnen Softwareontwikkelaars van de loonadministratie namelijk de bestaande praktijken van hantering van een vaste beloning per maand en vaste arbeidsduur per week blijven hanteren en blijft de jaarurensystematiek bestaan – terwijl deze werkwijze niet meer kan plaatsvinden als artikel 11 niet wordt gewijzigd middels dit voorstel.

II. Artikelsgewijs

ARTIKEL I ALGEMENE NABESTAANDENWET

De wijziging is wetstechnisch van aard en hangt samen met het vervallen van artikel 37 van het Wetboek van Strafrecht. Tegelijkertijd met het vervallen van artikel 37 van het Wetboek van Strafrecht is in de desbetreffende SZW-wetten geregeld dat het rechtens ontnomen zijn van de vrijheid, bedoeld in de Wet verplichte geestelijke gezondheidszorg, in de Wet zorg en dwang psychogeriatrische en verstandelijk gehandicapte cliënten en in artikel 2.3 van de Wet forensische zorg niet gezien wordt als het rechtens ontnomen zijn van de vrijheid dat geldt als uitsluitingsgrond voor een recht op een uitkering (*Stb. 2018, 37*). Hierdoor is de verwijzing naar artikel 37 van het Wetboek van Strafrecht in de begripsbepaling van het begrip 'vrijheidsstraf of vrijheidsbenemende maatregel' betekenisloos geworden en om die reden wordt de verwijzing naar dat artikel geschrapt.

ARTIKEL II ALGEMENE OUDERDOMSWET

Onderdeel A (artikel 1, eerste lid, onderdeel h)

Verwezen wordt naar de artikelsgewijze toelichting van artikel I, onderdeel A.

Onderdeel B (artikel 8d)

In artikel 8d vijfde lid Algemene Ouderdomswet staat: "Voor het derde is artikel 14, eerste lid, van overeenkomstige toepassing." Tussen de woorden "derde" en "is", is per abuis het woord "lid" weggevalen. Dit wordt met de voorgestelde wijziging gecorrigeerd.

ARTIKEL III ALGEMENE WEDUWEN- EN WEZENWET BES

Onderdeel A (artikel 15a)

Het voorgestelde artikel 15a is opgenomen naar analogie van artikel 19, tweede lid van de Algemene Nabestaandenwet (ANW). Het is belangrijk om ook in de Algemene weduwen- en wezenwet BES (hierna: AWW BES) te regelen op welk moment een voor de hoogte van de uitkering relevante wijziging van de omstandigheden tot herziening leidt.

Het opnemen van de voorgestelde nieuwe artikelen 15b en 15c wordt wenselijk geacht met het oog op een sluitend systeem van sanctionering in geval de belanghebbende zijn verplichtingen niet nakomt. Dit ziet ook op de op grond van artikel 37a, eerste lid, van de AWW BES gestelde controlevoorschriften. De ANW kent overeenkomstige bepalingen (artikel 34 en 38 van de ANW), waar hier zoveel mogelijk bij is aangesloten.

Onderdeel B (artikel 16)

Artikel 16 van de AWW BES bevat regels over de betaling van het nabestaandenpensioen. De voorgestelde wijzigingen zien op het meer in lijn brengen van de AWW BES met het overeenkomstige artikel in de ANW (artikel 46 van die wet). Ten aanzien van de voorgestelde wijziging van het tweede lid zij opgemerkt, dat sinds de Verzamelwet SZW 2011 het op grond van de ANW in mindering brengen van de met uitbetaling in het buitenland verbonden kosten, geen vaste regel meer is. De voorgestelde wijziging van het tweede lid sluit daarop aan, waarbij tevens is beoogd aan te sluiten met het in het Europees deel van Nederland toepasselijke artikel 4:91 van de Algemene wet bestuursrecht. Vooruitlopend op de voorgestelde wijziging neemt Onze Minister

bij de uitbetaling van het wettelijk nabestaandenpensioen AWW BES de kosten van betaling naar het buitenland als regel al voor eigen rekening.

ARTIKEL IV PARTICIPATIEWET

Onderdeel A (artikel 10d)

In de wijziging van artikel 10d, tweede lid, onderdeel a, subonderdeel 1, van de Participatiewet, zoals gewijzigd door artikel I, onderdeel F, van de Wet van 30 november 2022 tot wijziging van de Participatiewet en enkele andere wetten in verband met het verbeteren van de regeling voor loonkostensubsidie en enkele andere wijzigingen (uitvoeren breed offensief) (Stb. 2022, 499), wordt abusievelijk verwezen naar artikel 10f van de vervallen Wet op het voortgezet onderwijs. Dit wordt met de voorgestelde wijziging gecorrigeerd.

Onderdeel B (artikel 31)

In artikel 31, tweede lid, worden de vermogens- en inkomensbestanddelen genoemd die voor de bijstand niet tot de middelen van de betrokkene worden gerekend. De artikelen genoemd in onderdeel w hebben betrekking op het vrijgelaten deel van de toeslag, uitkering, kinderbijslag of ouderdomspensioen. Deze artikelen zijn per 1 januari 2017 komen te vervallen⁸, waarmee het onderdeel overbodig is geworden.

Er vindt geen verlettering plaats van de onderdelen x tot en met aa. De reden daarvoor is dat er jurisprudentie is over artikel 31, tweede lid, onderdelen x tot en met aa. Verlettering maakt die jurisprudentie minder toegankelijk en is daarom in dit geval niet wenselijk.

Onderdelen C en D (artikelen 36 en 36b)

In artikel 36 is geregeld dat personen van 21 jaar of ouder doch jonger dan de pensioengerechtigde leeftijd met een langdurig laag inkomen, die geen in aanmerking te nemen vermogen en geen uitzicht op inkomensverbetering hebben, onder voorwaarden individuele inkomensvoorslag kunnen ontvangen. In artikel 36b is geregeld dat studenten met een chronische, medische beperking onder voorwaarden studietoelage kunnen ontvangen. Personen die binnen de voorwaarden van artikel 36 en 36b vallen kunnen hiervoor een aanvraag indienen bij de eigen woongemeente. Volgens artikel 3:1 van de Algemene wet bestuursrecht (hierna: Awb) is een aanvraag een verzoek van een persoon om een besluit te nemen. Een aanvraag wordt in beginsel schriftelijk ingediend (artikel 4:1 van de Awb). Door in deze artikelen te spreken van een aanvraag, in plaats van te spreken van een verzoek, sluit de tekst beter aan op het woordgebruik in de Awb en de uitvoering.

In het vierde lid van artikel 36 is geregeld welke artikelen van de Participatiewet niet van toepassing zijn bij de individuele inkomensvoorslag. Voorgesteld wordt om de verwijzing naar artikel 12 in dit vierde lid te laten vervallen. Artikel 12 betreft de onderhoudsplicht van ouders voor 18- tot 21-jarigen. De verwijzing naar artikel 12 is overbodig omdat in het eerste lid van artikel 36 is geregeld dat individuele inkomensvoorslag van toepassing is bij een minimumleeftijd van 21 jaar. Deze betreffende groep jong-meerderjarigen kan dus geen aanspraak maken op de individuele inkomensvoorslag vanwege de leeftijdseis. Een verwijzing naar de onderhoudsplicht is dus niet nodig.

In het zesde lid van artikel 36b is geregeld dat artikel 40, eerste lid, en paragraaf 6.4, de Participatiewet van overeenkomstige toepassing zijn op de studietoelage, met dien verstande dat waar «bijstand» staat steeds gelezen wordt «studietoelage». In paragraaf 6.4, de artikelen 58 en 60c, wordt gerefereerd aan de inlichtingenplicht voor de bijstand. In dat kader wordt verwezen naar artikel 17, eerste lid, van de Participatiewet, en artikel 30c, tweede en derde lid, van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen. Voor de studietoelage is er in artikel 36b, vierde lid, een specifieke inlichtingenplicht. Daarom is het van belang dat daar, voor zover het om de

⁸ Stb. 2016, 318; <https://zoek.officielebekendmakingen.nl/stb-2016-318.html>

studietoelage gaat, steeds gelezen wordt «de verplichting, bedoeld in artikel 36b, vierde lid»". Daarin voorziet het voorgestelde derde lid van onderdeel C.

ARTIKEL V REMIGRATIEWET

Verwezen wordt naar de artikelsgewijze toelichting van artikel I, onderdeel A.

ARTIKEL VI TOESLAGENWET

De uitkeringsgerechtigde die een werknemersverzekering ontvangt en daarnaast een aanvullende toeslag ontvangt kan daarnaast ook inkomsten uit werkzaamheden hebben. Binnen deze werkzaamheden kan zich de situatie van onbetaald verlof voordoen. Hierdoor vindt een (tijdelijke) vermindering van het loon plaats. Doordat voor het recht op aanvullende toeslag wordt gekeken naar het totale gezinsinkomen en in het geval van onbepaald verlof dat inkomen lager is, zou de aanvullende toeslag deze vermindering opvangen. Omdat het opnemen van onbetaald verlof een bewuste keuze is van de werknemer, met de daarbij horende financiële gevolgen, zorgt artikel 4 van de Toeslagenwet ervoor dat deze inkomstenvermindering niet door de Toeslagenwet wordt weggenomen. Er bestaat in deze situatie geen recht op toeslag voor het inkomstenverlies dat wordt veroorzaakt door het opnemen van het onbetaald verlof.

In 2010 is via de *Wet harmonisatie en vereenvoudiging socialezekerheidswetgeving* een delegatiegrondslag opgenomen in artikel 6 van de Toeslagenwet.⁹ Dit was onder meer bedoeld om op geharmoniseerde wijze voor de socialezekerheidswetgeving bij algemene maatregel van bestuur te regelen wat onder inkomen wordt verstaan en hoe om te gaan met gevallen zoals onbetaald verlof. Dit is geregeld in artikel 2:3, eerste lid, van het Algemeen Inkomensbesluit socialezekerheidswetten (AIB) (naast de Toeslagenwet ook van toepassing voor de Algemene nabestaandenwet, de Algemene Ouderdomswet, de Wet inkomensvoorziening oudere werklozen, de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers en de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen). In artikel 2:3 AIB is bepaald dat indien er sprake is van verlof, als inkomen wordt beschouwd het inkomen uit arbeid dat werd genoten in het voorliggende aangiftetijdvak. Het effect hiervan is dat het inkomensverlies uit bijvoorbeeld onbetaald verlof niet wordt gecompenseerd doordat het hogere loon uit het voorliggende aangiftetijdvak – waarin geen verlof werd genoten en zich dus geen inkomstenvermindering voordeed – wordt overgenomen voor de vaststelling van de hoogte van de aanvullende toeslag of uitkering.

Artikel 4 Toeslagenwet en artikel 2:3, eerste lid, van het AIB hebben derhalve eenzelfde uitwerking voor de vaststelling van de aanvullende toeslag in het geval de uitkeringsgerechtigde onbetaald verlof geniet tijdens een dienstverband. Dat komt door de in 2010 gemaakte keuze om dit voortaan te regelen in het AIB. De grondslag daarvoor is gelegen in artikel 6 van de Toeslagenwet. Artikel 4 van de Toeslagenwet is daarmee overbodig geworden. Dat is ten tijde van de wetwijziging in 2010 per abuis over het hoofd gezien. Dat wordt met het onderhavige voorstel hersteld door artikel 4 van de Toeslagenwet te laten vervallen. Artikel 2:3 van het AIB kent overigens een bredere toepassing en ziet ook op andere verlofvormen, zoals aanvullend geboorteverlof en ouderschapsverlof.

ARTIKEL VII VERZAMELWET BREXIT

Hoofdstuk 4 van de Verzamelwet Brexit bevat één artikel, namelijk artikel VII. Dit artikel bevat een tijdelijke delegatiegrondslag om sociale zekerheidswetten aan te kunnen passen. Deze tijdelijke delegatiegrondslag is gecreëerd met het oog op een mogelijke no deal Brexit. De Europese Unie (EU) en het Verenigd Koninkrijk (VK) hebben op 24 december 2020 echter een akkoord bereikt over afspraken rond de Brexit. In het Protocol betreffende de coördinatie van de sociale zekerheid (SSC) van de Handels- en Samenwerkingsovereenkomst (HSO) en in titel 3 «coördinatie van de socialezekerheidsstelsels» van het Terugtrekkingsakkoord zijn afspraken gemaakt, die de noodzaak

⁹ *Stb.* 2010, 867.

van aanpassing van sociale zekerheidswetten wegneemt. De delegatiebepaling zal daarom niet in werking treden, en wordt met dit wetsvoorstel ingetrokken. Daarmee is duidelijk dat ook in de toekomst geen gebruik gemaakt zal worden van deze delegatiebepaling.

ARTIKEL VIII WERKLOOSHEIDSWET

Onderdeel A (artikel 16, tweede lid)

In dit artikel wordt artikel 16, tweede lid, WW aangepast door een zinsnede toe te voegen. Na 1 januari 2013 wordt het resterende aantal arbeidsuren vergeleken met het gemiddelde aantal arbeidsuren, terwijl het de bedoeling is dat de verloren arbeidsuren vergeleken worden met het gemiddeld aantal arbeidsuren. Een inhoudelijke wijziging op dit punt was toen niet voor ogen. Door in de tweede zin een zinsnede op te nemen dat ziet op de arbeidsuren van de werknemer minder heeft dan het gemiddeld aantal arbeidsuren per kalenderweek, wordt de rechtspositie zoals deze was voor 1 januari 2013 hersteld.

Onderdeel B (artikel 77a)

In dit artikel wordt de tekst "26 kalenderweken" vervangen door "6 kalendermaanden". Bij 26 kalenderweken was het mogelijk om elke eerste dag van een kalenderweek gebruik te maken van de startersregeling. Met de wijziging naar 6 kalendermaanden kan de werkloze werknemer alleen nog beginnen op de eerste van een kalendermaand.

ARTIKEL IX WET ALGEMENE OUDERDOMSVERZEKERING BES

(Onderdeel A, artikel 12)

Met de voorgestelde wijziging van artikel 12, vijfde lid, van de Wet algemene ouderdomsverzekering BES (hierna: AOV BES) wordt de bepaling met de overeenkomstige bepaling in de Algemene Ouderdomswet (AOW) in overeenstemming gebracht. Artikel 17, achtste lid van de AOW voorziet in het kunnen geven van nadere voorschriften bij ministeriële regeling.

(Onderdeel B artikelen, 12a en 12b)

Het opnemen van de voorgestelde artikelen 12a en 12b wordt wenselijk geacht met het oog op een sluitend systeem van sanctionering in geval de belanghebbende zijn verplichtingen niet nakomt. Dit ziet ook op de op grond van artikel 36a van de AOV BES gestelde controlevoorschriften. De AOW kent overeenkomstige bepalingen (de artikelen 17a en 17b van de AOW), waar hier zoveel mogelijk bij is aangesloten.

(Onderdeel C, artikel 13)

Artikel 13 van de AOV BES bevat regels over de betaling van het ouderdomspensioen. De voorgestelde wijzigingen zien op het meer in lijn brengen van de AOV BES met het overeenkomstige artikel in de AOW (artikel 19 van die wet). Ten aanzien van de voorgestelde wijziging van het tweede lid zij opgemerkt, dat sinds de Verzamelwet SZW 2011¹⁰ het op grond van de AOW in mindering brengen van de met uitbetaling in het buitenland verbonden kosten, geen vaste regel meer is. De voorgestelde wijziging van het tweede lid sluit daarop aan, waarbij tevens is beoogd aan te sluiten met het in het Europees deel van Nederland toepasselijke artikel 4:91 van de Algemene wet bestuursrecht. Vooruitlopend op de voorgestelde wijziging neemt Onze Minister bij de uitbetaling van het wettelijk ouderdomspensioen AOV BES de kosten van betaling naar het buitenland als regel al voor eigen rekening.

Onderdeel D (artikel 26, eerste lid)

Abusievelijk wordt niet verwezen naar alle relevante hoofdstukken van de Wet inkomstenbelasting BES en de Wet loonbelasting BES. Dat wordt met deze wijziging hersteld. In artikel 26, eerste lid van de Wet algemene ouderdomsverzekering (AOV) BES wordt, ten behoeve van de premieheffing in CN, verwezen naar de hoofdstukken V, VI, VII en IX van de Wet inkomstenbelasting BES en hoofdstukken III en IV van de Wet loonbelasting BES. Daar wordt een aantal hoofdstukken aan

¹⁰ Stb. 2010, 838.

toegevoegd, namelijk de hoofdstukken II, IV van de Wet inkomstenbelasting BES en hoofdstuk II van de Wet loonbelasting BES.

ARTIKEL X WET ARBEID EN ZORG

Onderdeel A (artikel 3:23)

Het artikel 3:23, derde en vierde lid, wordt redactioneel aangepast.

Onderdeel B (artikelen 4:2 en 6:3)

In de artikelen 4:2b, zevende lid, en 6:3, zevende lid, van de Wet arbeid en zorg wordt "40 uren per week" vervangen door "36 uren per week". Hierdoor wordt bij de berekening van de uitkering uitgegaan van een arbeidsduur van 36 uur per week.

Onderdeel C (artikel 6:1)

Het artikel 6:1, derde lid, vervalt. Zie voor een nadere toelichting paragraaf § 2.6.

ARTIKEL XI WET ARBEIDSONGESCHIKTHEIDSVZERKERING ZELFSTANDIGEN

Onderdeel A (artikel 1, eerste lid, onderdeel o)

Verwezen wordt naar de artikelsgewijze toelichting van artikel I, onderdeel A.

Onderdeel B (artikel 21b)

Dit betreft een technische wijziging ter herstel van een omissie. In artikel 21b, eerste en derde lid, wordt verwezen naar artikel 7, zevende lid, van de wet. Artikel 7 bevat echter geen zevende lid. Per 1 december 2001 is via de Invoeringswet arbeid en zorg het vierde lid van artikel 7 komen te vervallen en als gevolg daarvan is het zevende lid vernummerd naar het zesde lid (artikel XIV, onderdeel B, tweede lid).¹¹ Daarbij is per abuis over het hoofd gezien dat artikel 21b nog verwijzingen bevat naar genoemd artikel met vernummerde artikelliden. Dat wordt met onderhavig voorstel hersteld door de verwijzingen naar artikel 7, zevende lid, te vervangen door verwijzing naar artikel 7, zesde lid.

ARTIKEL XII WET ARBEIDSONGESCHIKTHEIDSVORZIENING JONGGEHANDICAPTEN

Onderdeel A (artikel 1:1, eerste lid, onderdeel r)

Verwezen wordt naar de artikelsgewijze toelichting van artikel I, onderdeel A.

Onderdeel B (artikel 3:75)

In het eerste lid van artikel 3:75 wordt geregeld dat een persoon die op 1 juli van het kalenderjaar recht heeft op een arbeidsongeschiktheidsuitkering of recht heeft op arbeidsondersteuning, ook recht heeft op een tegemoetkoming. Met de wijziging hoeft een persoon niet een arbeidsongeschiktheid te hebben van 35% of meer. Alle personen die binnen de arbeidsongeschiktheidsuitkering vallen zullen recht hebben op deze tegemoetkoming.

ARTIKEL XIII WET ARBEIDSVORWAARDEN GEDETACHEERDE WERKNEMERS IN DE EUROPESE UNIE

Onderdeel A (artikel 8)

Op grond van artikel 8 van de Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie (WagwEU) is het verplicht om een melding te doen van werknemers die voor een tijdelijke dienst worden gedetacheerd naar Nederland. Deze melding moet door de dienstverrichter actueel worden gehouden, wat nu kan worden afgeleid uit de verplichting dat de melding juist moet zijn. Met de Implementatiewet Richtlijn 1057/2020/EU inzake detachering in de wegvervoersector is er voor de wegvervoersector een alternatieve meldplicht ingevoerd, in artikel 9e WagwEU. Dit artikel kent een tweede lid, waarin wel expliciet de verplichting is opgenomen om de

¹¹ Stb. 2001, 568.

detacheringsverklaring actueel te houden. Om te voorkomen dat door de formulering van dit nieuwe artikel 9e de indruk ontstaat dat de algemene meldplicht van artikel 8 niet actueel gehouden hoeft te worden, dan wel dat deze verplichting niet effectief kan worden gehandhaafd, wordt de verplichting om de melding actueel te houden expliciet gemaakt in art. 8 WagwEU. Met het voorgestelde nieuwe negende lid wordt dus een verduidelijking beoogd.

Onderdeel B (artikel 12)

Op grond van het eerste lid komen enkele overbodige zinsneden in artikel 12, tweede lid, WagwEU te vervallen. De zelfstandige wordt in de begripsbepalingen in artikel 1, eerste lid, WagwEU gedefinieerd als 'degene die in de uitoefening van beroep of bedrijf vanuit een andere lidstaat tijdelijk arbeid verricht in Nederland, maar niet in Nederland zijn woonplaats of gewone verblijfplaats heeft of niet gewoonlijk in of vanuit Nederland arbeid verricht'. Daarom kan in artikel 12 worden volstaan met het noemen van de zelfstandige, en hoeft niet ook te worden verwezen naar artikel 8, zesde lid. Met het schrappen van de verwijzingen wordt tevens voorkomen dat het misverstand ontstaat, dat de verplichtingen van de artikelen 6 en 9 uitsluitend van toepassing zijn op zelfstandigen die werkzaam zijn in krachtens artikel 8, zesde lid, aangewezen sectoren van het beroeps- of bedrijfsleven (althans dat alleen het niet naleven van die bepalingen door deze specifieke zelfstandigen met een bestuurlijke boete wordt bestraft). Met deze wijziging wordt dus wetstechnisch herstel bereikt, en de verduidelijking dat het niet naleven van de bepalingen, bedoeld in artikel 12, tweede lid, door elke zelfstandige in de zin van de WagwEU als overtreding wordt aangemerkt.

Het tweede lid hangt samen met de wijziging in onderdeel A, waarmee een nieuw negende lid aan artikel 8 wordt toegevoegd met de verduidelijking dat de dienstverrichter een eenmaal ingediende melding ook actueel moet houden. Voorheen werd aangenomen dat de verplichting om de melding actueel te houden gold op grond van artikel 8, eerste lid, WagwEU. Het niet naleven van deze verplichting was dus beboetbaar op grond van artikel 12, tweede lid, onderdeel b, WagwEU, dat verwijst naar artikel 8, eerste lid. Nu de verplichting om de melding actueel te houden wordt opgenomen in het nieuwe negende lid van artikel 8, dient ook te worden geregeld dat artikel 12, tweede lid, onderdeel b, mede naar dit nieuwe negende lid verwijst.

ARTIKEL XIV WET INKOMENSVORZIENING OUDERE EN GEDEELTELIJK ARBEIDSONGESCHIKTE WERKLOZE WERKNEMERS (IOAW) EN ARTIKEL XV WET INKOMENSVORZIENING OUDERE EN GEDEELTELIJK ARBEIDSONGESCHIKTE GEWEZEN ZELFSTANDIGEN (IOAZ)

Onderdeel A (artikel 6 van de IOAW en IOAZ)

In lijn met artikel 13, derde lid, van de Participatiewet, worden artikel 6, vierde lid, van de IOAW en artikel 6, vijfde lid, van de IOAZ gewijzigd. De wijziging ziet erop toe dat bij een gedwongen opname op grond van de Wet verplichte geestelijke gezondheidszorg of de Wet zorg en dwang psychogeriatrische en verstandelijk gehandicapte cliënten het recht op een IOAW/Z-uitkering behouden blijft.

Onderdeel B (artikel 8 van de IOAW en IOAZ)

In zowel de IOAW als de IOAZ worden drie leden toegevoegd aan artikel 8. Deze leden zijn bedoeld voor personen die behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie en die, omdat zij in deeltijd werken, met hun inkomen onder het sociaal minimum vallen. Zij ontvangen een (aanvullende) uitkering naast het inkomen uit hun dienstbetrekking.

Deze groep kan gedurende de eerste zes maanden dat zij een uitkering ontvangt, gebruik maken van de algemene gedeeltelijke vrijlatingsregeling van artikel 8, tweede lid, van de IOAW en artikel 8, derde lid, van de IOAZ. Daarin is geregeld dat inkomsten uit arbeid tot 25 procent van deze inkomsten, met een maximum van € 389,66 per maand (bedrag per 1 januari 2023), niet tot de middelen worden gerekend.

Het nieuwe negende lid van de IOAW en dertiende lid van de IOAZ, regelt dat na deze periode van zes maanden, gedurende een periode van 12 maanden voor iedereen die werkt met loonkostensubsidie en daarnaast een aanvullende bijstandsuitkering krijgt, een deel van de inkomsten niet tot de middelen wordt gerekend. Het betreft een nettobedrag. De inkomsten die worden vrijgelaten, zijn beperkt tot de inkomsten die de persoon ontvangt uit zijn dienstbetrekking met de werkgever die loonkostensubsidie ontvangt. Als de persoon nog andere inkomsten ontvangt, dan worden die onder deze regeling dus niet vrijgelaten.

Het is mogelijk dat een persoon die behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie na afloop van de periode van 12 maanden van het negende lid van de IOAW en dertiende lid van de IOAZ, nog steeds niet in staat is het sociaal minimum te verdienen, omdat een uitbreiding van zijn arbeidsomvang (nog) niet mogelijk is gebleken. Het college heeft in dat geval de mogelijkheid de termijn van de vrijlating te verlengen voor zolang de omstandigheden ongewijzigd zijn waardoor uitbreiding van de uren niet mogelijk is. Het percentage en het maximumbedrag aan vrij te laten middelen zijn bij dit onderdeel hetzelfde als bij het negende lid van de IOAW en het dertiende lid van de IOAZ.

Voor personen met een medische urenbeperking is al een vrijlating geregeld in het zevende lid van de IOAW en het elfde lid van de IOAZ. Deze vrijlating is voor het percentage en het maximumbedrag aan vrij te laten middelen gelijk aan het negende lid van de IOAW en het dertiende lid van de IOAZ, maar in tijd onbeperkt (het betreft een structurele vrijlating). Omdat deze doelgroep al van deze vrijlating gebruik kan maken, is zij in het negende lid van de IOAW en het dertiende lid van de IOAZ uitgezonderd, zodat de vrijlatingen niet allebei tegelijk gelden. Uit de systematiek van de wet volgt dat deze groep ook niet in aanmerking komt voor de vrijlating van het tiende lid van de IOAW en het veertiende lid van de IOAZ.

In het elfde lid van de IOAW is geregeld dat het bedrag in het negende en tiende lid wordt gewijzigd met ingang van de dag waarop het in artikel 31, tweede lid, onderdelen z en aa, van de Participatiewet genoemde bedrag wordt gewijzigd. Dit is tevens van toepassing op de IOAZ, waarbij dit is geregeld in het vijftiende lid en betrekking heeft op het dertiende en veertiende lid.

ARTIKEL XVI WET KINDEROPVANG

Voorgesteld wordt om artikel 1.50, derde lid, onderdeel a, uit te breiden met bestuurders, vennoten, maten of beheerders van de rechtspersoon. Als bovengenoemde personen die functie vervullen op het moment van oprichting van het kindercentrum, moeten zij naast een VOG natuurlijke personen ook een VOG rechtspersoon overleggen. Dit volgt uit artikel 35, tweede lid, van de Wet justitiële en strafvorderlijke gegevens. Als zij deze functie op een later moment bekleden, dan geldt alleen de VOG-verplichting van artikel 1.50, derde lid.

ARTIKEL XVII WET MINIMUMLONEN BES

In het voorgestelde artikel wordt de formule van het minimummaandloon in artikel 8 de Wet minimumlonen BES geherformuleerd. Hiermee is een beter uitlegbare formule beoogd. Het effect ervan op de uitkomst is te verwaarlozen en beperkt tot geringe afrondingsverschillen.

De Wet minimumlonen BES schrijft de berekening van het minimummaandloon voor door middel van de volgende formule:

$$\text{minimum-maandloon} = \text{minimumuurloon} * \text{aantal gewerkte uren per week} * 4,33.$$

In de Beleidsregels besluit onderstand BES 2019¹² wordt echter voor de berekening van het minimummaandloon de volgende formule gebruikt, met als uitgangspunt een voltijdsbaan van 40 uur (dit is de gebruikelijke arbeidsduur in de marktsectoren van Caribisch Nederland):

¹² *Stcrt.* 2019, 6045.

*minimum-maandloon = minimumuurloon * 40 uur * 52 weken / 12 maanden.*

Ook in communicatie-uitingen over de omrekening van het wettelijk minimumuurloon naar maandbedragen worden in de praktijk rekenvoorbeelden gebruikt die als gevolg van een andere dan de wettelijke formule tot geringe verschillen in uitkomst leiden.

De zeer geringe verschillen in uitkomst van de verschillende formules zijn terug te voeren tot afronding. $52/12$ is namelijk $4\frac{1}{3}$, wat licht verschilt ten opzichte van 4,33.

Het verdient de voorkeur om de formule zodanig aan te passen zodat deze begrijpelijker en herleidbaarder is. Overeenkomstig de hierboven aangehaalde formule uit het Besluit onderstand BES, wordt de volgende formule voorgesteld:

*minimum-maandloon = minimumuurloon * aantal gewerkte uren per week * 52 weken / 12 maanden.*

ARTIKEL XVIII WET MINIMUMLOON EN MINIMUMVAKANTIEBIJSLAG

In artikel 11, eerste lid, worden enkele technische wijzigingen doorgevoerd, zodat na de inwerkingtreding van de Wet invoering minimumuurloon de bestaande praktijk - waarbij sprake is van een vaste overeengekomen arbeidsduur per week met een vaste maandbetaling - kan worden gecontinueerd. De publiekrechtelijke regeling als bedoeld in artikel 5 of 6 van de Wet op de loonvorming was abusievelijk niet opgenomen in artikel 11 en wordt daarom toegevoegd aan het eerste lid.

Aan artikel 11 wordt ook een nieuw lid toegevoegd waardoor de bestaande praktijk van een plus-min-urensysteem kan worden gecontinueerd na de inwerkingtreding van de Wet invoering minimumuurloon onder de voorwaarde dat dit is geregeld in een cao of publiekrechtelijke regeling. In die gevallen is geborgd dat met de belangen van de betrokkenen voldoende rekening is gehouden. Het nieuwe tweede lid is gelijkloidend aan artikel 11 zoals dat luidde voor de inwerkingtreding van de Wet invoering minimumuurloon. Bij de systematiek van een plus-min-urensysteem wordt bij de beoordeling of de werkgever tijdig het minimumloon én meerwerk heeft betaald aan de werknemer (artikelen 7, zesde lid, 8 en 13 van de Wml), gekeken naar de periode van afrekening. Een periode van afrekening mag maximaal 12 maanden omvatten en omvat meerdere betalingstermijnen.

ARTIKEL XIX WET OP DE ARBEIDSONGESCHIKTHEIDSVERZEKERING

Verwezen wordt naar de artikelsgewijze toelichting van artikel I, onderdeel A.

ARTIKEL XX WET WERK EN INKOMEN NAAR ARBEIDSVERMOGEN

Onderdeel A (artikel 1)

Verwezen wordt naar de artikelsgewijze toelichting van artikel I, onderdeel A.

Onderdeel B (artikel 67, zesde lid)

Artikel 67, zesde lid, WIA bevat een verkeerde verwijzing. In Art 67, zesde lid, WIA moet worden verwezen naar het vijfde lid en niet naar het zesde lid.

ARTIKEL XXI ZIEKTEWET

Verwezen wordt naar de artikelsgewijze toelichting van artikel I, onderdeel A.

ARTIKEL XXII INWERKINGTREDING

Het voornemen is de artikelen van deze wet in werking te laten treden met ingang van 1 januari 2024.

Artikelen XIV, onderdeel A, en XV, onderdeel A, werken terug tot en met 1 januari 2023, omdat personen binnen de IOAW/Z onbedoeld buiten beschouwing zijn gehouden bij het indienen van het amendement van het lid Kwint c.s.¹³. De artikelen in de IOAW/Z hebben een complementair karakter met de artikelen in de Participatiewet. Destijds zijn de wijzigingen van artikel 6, vierde lid, van de IOAW en artikel 6, vijfde lid, van de IOAZ niet gelijktijdig meegenomen met de wijziging van artikel 13, derde lid, van de Participatiewet, waarbij het recht op een uitkering behouden wordt bij een gedwongen opname in een ggz-instelling. Het niet meenemen van de doelgroep binnen de IOAW/Z is incorrect en moet daarom zo snel mogelijk gerepareerd worden. Voor artikelen XIV, onderdeel B, en XV, onderdeel B, geldt ook dat deze terugwerken tot 1 januari 2023. Daarmee wordt aangesloten bij de initiële inwerkingtredingsdatum van de Wet uitvoeren Breed Offensief. De vrijlating voor mensen die werken met loonkostensubsidie is met de Wet uitvoeren Breed Offensief alleen geregeld voor mensen met een bijstandsuitkering, niet voor mensen met een uitkering op grond van de IOAW/Z. Met de wijzigingen genoemd in artikelen XIV en XV wordt dit met terugwerkende kracht hersteld. Daarnaast wordt er sinds **PM (datum)** 2023 geanticipeerd op voorgestelde wijzigingen. Het gaat hier om een zeer beperkte groep waardoor er geen budgettaire gevolgen zijn geconstateerd. Bovendien wordt hierbij aangesloten op de uitvoering van de Participatiewet. De voorgestelde wijzigingen zijn begunstigend voor de burger. De inwerkingtreding van de artikelen X en XVIII zal op hetzelfde moment plaatsvinden als de inwerkingtreding van de Wet invoering minimumuurloon.

De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,

De Minister voor
Armoedebeleid, Participatie en
Pensioenen

C.E.G. van Gennip

C.J. Schouten

¹³ *Kamerstukken II 2020/21, 35667 nr. 37.*