

MEMORIE VAN TOELICHTING

I. Algemeen

§ 1. Inleiding

Dit wetsvoorstel beoogt een aantal wetten op met name het terrein van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (hierna: SZW) te wijzigen. De wijzigingen betreffen zowel de arbeidswetgeving als de socialezekerheidswetgeving.

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 in dit wetsvoorstel 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» en wetstechnische en redactionele verbeteringen. 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 omstreden inhoud.¹ Het wetsvoorstel heeft geen substantiële financiële consequenties. 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. Daar worden ook de wijzigingen toegelicht die niet beleidsinhoudelijk zijn.

§ 2. Klein beleid

§2.1 Diverse wetten (Wijze van bekendmaking van landen waarnaar export van uitkeringen mogelijk is)

Op 1 januari 2000 is de Wet beperking export uitkeringen (Wet BEU) in werking getreden. Op grond van de Wet BEU is in de socialeverzekeringswetten een exportbeperking opgenomen op grond waarvan buiten Nederland slechts recht op een Nederlandse socialeverzekeringsuitkering kan bestaan in landen waarmee Nederland een verdrag met handhavingsafspraken heeft gesloten. Op grond van de Wet BEU is in een aantal wetten de bepaling opgenomen dat de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid bekend maakt in welke landen op grond van een verdrag of een besluit van een volkenrechtelijke organisatie recht op een socialeverzekeringsuitkering bestaat. De bekendmaking is voor het eerst gepubliceerd op 16 december 1999 (Stcrt. 246) en in 2005 voor het laatst geactualiseerd. Daarnaast is in een aantal wetten ook een bepaling opgenomen dat de minister bekendmaakt ten aanzien van welk land, met inbegrip van de dag waarop, een verdrag buitenwerking is getreden dan wel is beëindigd.

Deze bekendmakingen hebben alleen declaratoire werking; er kunnen geen rechten worden toegekend of ontnomen die een betrokkene op grond van supranationaal dan wel internationaal recht niet respectievelijk wel heeft. Inmiddels zijn de bekendmakingen verouderd en niet meer nodig; burgers zullen eerder op bijvoorbeeld de website van de SVB nakijken of ze recht op uitkeringen hebben dan in de Staatscourant. Voor de informatie die door UWV en de SVB verstrekt wordt zijn de bekendmakingen ook niet nodig.

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

Met de wijzigingen wordt de grondslag voor bovengenoemde bekendmakingen door de minister verwijderd uit de Algemene Kinderbijslagwet, Algemene nabestaandenwet, Algemene Ouderdomswet, Toeslagenwet, Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen, Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen en de Ziektewet. In de algemene toelichting wordt bij bovenstaande wetten niet opnieuw apart ingegaan op deze wijziging, tenzij de wet een andere wijziging bevat.

§2.2 Algemene kinderbijslagwet en Algemene nabestaanden wet (Wijziging vervaltermijn bij niet uitbetaalde uitkeringen)

Voor de uitbetaling van de kinderbijslag en nabestaandenuitkering geldt een vervaltermijn van drie maanden (artikel 22 van de Algemene kinderbijslagwet en 52 van de Algemene nabestaandenwet). Na drie maanden kan de SVB de kinderbijslag of nabestaandenuitkering niet meer uitkeren aan rechthebbenden. Een reden dat het niet lukt om de uitbetaling te doen is als er bijvoorbeeld problemen met de bankrekening zijn. Het gaat dus om situaties waar het recht op een uitkering is vastgesteld maar de uitbetaling niet lukt. De SVB heeft in bijzondere situaties de mogelijkheid om af te wijken van deze termijn van drie maanden. Het gaat hierbij om een zeer beperkt aantal gevallen: voor de kinderbijslag ging het in het vierde kwartaal van 2023 om zes ouders voor wie de kinderbijslag niet uitbetaald kon worden.

Voor andere uitkeringen die de SVB uitvoert, bijvoorbeeld de AOW, geldt een langere vervaltermijn van twee jaar. Het kabinet vindt het wenselijk om voor de kinderbijslag en de nabestaandenuitkering de vervaltermijn te verlengen naar twee jaar. Hierdoor sluit de vervaltermijn aan op andere uitkeringen van de SVB. Een langere termijn komt ten goede aan burgers. Het recht op de uitkering is eerder al vastgesteld en verandert met deze wijziging niet, maar zij krijgen langer de tijd om contact op te nemen met de SVB om hun recht tot uitbetaling te laten komen. Daarnaast komt deze wijziging ten goede aan de uitvoering van de SVB: zij kunnen in hun uitvoering uitgaan van dezelfde termijn voor de verschillende uitkeringen. De mogelijkheid om in bijzondere gevallen af te wijken van de gestelde termijn is met deze verlenging naar twee jaar niet meer nodig.

Deze wijziging geldt voor een zeer beperkt aantal personen per jaar. De budgettaire effecten zijn daarom verwaarloosbaar. Vanwege het zeer beperkt aantal personen en omdat er geen nieuwe of andere handelingen van burgers wordt verwacht ten opzichte van de eerdere situatie, zijn er tevens geen regeldrukeffecten.

§2.3 Artikel IV Arbeidsomstandighedenwet

Aan de hand van een aantal wijzigingen wordt voorgesteld de Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet) te verduidelijken en kleine omissies te herstellen.

Artikel 9 – Grondslag voor verwerking gezondheidsgegevens

In artikel 9 wordt verduidelijkt dat voor de melding van de meldingsplichtige arbeidsongevallen gezondheidsgegevens (bijzondere persoonsgegevens) worden verwerkt. Het enkele feit dat een arbeidsongeval meldingsplichtig is, levert al een bijzonder persoonsgegeven op omdat daarvan sprake is wanneer er een ziekenhuisopname heeft plaatsgevonden of blijvend letsel is ontstaan. Materieel is dat dus niets nieuws.

Werkgevers zijn op grond van het huidige artikel 9, eerste lid, van de Arbowet verplicht om bepaalde arbeidsongevallen (verder: "meldingsplichtige arbeidsongevallen") te melden aan een daartoe aangewezen toezichthouder en hier desgevraagd aan diezelfde toezichthouder over te rapporteren. Omdat bij meldingsplichtige arbeidsongevallen er een ongevalsonderzoek zal plaatsvinden, zal de werkgever bij het melden van een dergelijk ongeval zoveel mogelijk informatie over het ongeval moeten verstrekken, waaronder over de identiteit van het slachtoffer.

Als de werkgever deze informatie schriftelijk aanlevert of hier schriftelijk iets over vastlegt, dan is er sprake van de verwerking van persoonsgegevens² waarop de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG) van toepassing is. Ook als door een toezichthouder aan een werkgever wordt gevraagd om schriftelijk te rapporteren over een meldingsplichtig arbeidsongeval, is er sprake van de verwerking van persoonsgegevens. In beide gevallen zal een werkgever daarom bij de verwerking van persoonsgegevens zich moeten houden aan de relevante voorschriften van de AVG.

In de AVG wordt een onderscheid gemaakt tussen reguliere persoonsgegevens en bijzondere categorieën van persoonsgegevens. Volgens artikel 9, eerste lid, van de AVG gaat het daarbij onder andere om gegevens over de gezondheid en is het verwerken van bijzondere categorieën van persoonsgegevens in beginsel verboden, tenzij een van de uitzonderingen in artikel 9, tweede lid, van de AVG van toepassing is. Een werkgever die een meldingsplichtig arbeidsongeval meldt of hierover rapporteert, zal onvermijdelijk gegevens over de gezondheid verwerken. Bij zowel het melden als het rapporteren zal er namelijk informatie worden gedeeld waaruit blijkt dat een werknemer een meldingsplichtig arbeidsongeval is overkomen, wat op zichzelf al iets zegt over de gezondheid van de betreffende werknemer. Ook zullen doorgaans in de melding en een rapportage andere gegevens voorkomen die iets zeggen over de gezondheid van het slachtoffer van een meldingsplichtig arbeidsongeval, zoals het precieze letsel en het feit dat diegene in het ziekenhuis is opgenomen.

De hiervoor bedoelde gegevens over de gezondheid van het slachtoffer van een meldingsplichtig arbeidsongeval zijn essentieel voor de toezichthouder om een goed ongevalsonderzoek te kunnen uitvoeren naar aanleiding van een melding en voor de werkgever om deugdelijk te kunnen rapporteren over een gemeld arbeidsongeval. Het is daarom belangrijk dat er geen enkel misverstand bestaat over de toelaatbaarheid voor werkgevers om deze gegevens te verwerken bij het melden van meldingsplichtige arbeidsongevallen en het rapporteren hierover. Om die reden wordt aan artikel 9 van de Arbowet nu een nieuw lid toegevoegd dat verduidelijkt dat het in de AVG opgenomen verbod om gegevens over de gezondheid te verwerken, niet van toepassing is indien dit gebeurt door de werkgever en dit noodzakelijk is om te voldoen aan de verplichting om een meldingsplichtig arbeidsongeval te melden en de verplichting om hier desgevraagd over te rapporteren aan de toezichthouder.

De uitzondering op het in artikel 9, eerste lid, van de AVG opgenomen verbod om gegevens over de gezondheid te verwerken die in dit geval van toepassing is, is de uitzondering in artikel 9, tweede lid, onderdeel b, van de AVG. Zowel het melden van een meldingsplichtig arbeidsongeval als het rapporteren hierover zijn verplichtingen die rusten op de werkgever. Deze verplichtingen kunnen worden aangemerkt als verplichtingen op het gebied van het socialebeschermingsrecht als bedoeld in artikel 9, tweede lid, onderdeel b, van de AVG. Zoals hiervoor aangegeven, is het noodzakelijk dat hierbij gegevens worden verwerkt over de gezondheid van de werknemer die slachtoffer is geworden van het arbeidsongeval. Om te voorkomen dat meer gegevens worden verwerkt dan strikt noodzakelijk, is in het nieuwe lid van artikel 9 expliciet opgenomen dat een werkgever slechts die gegevens over gezondheid mag verwerken die noodzakelijk zijn om te kunnen voldoen aan de verplichting tot het melden van een meldingsplichtig arbeidsongeval en het rapporteren hierover. Gegevens over de gezondheid van het slachtoffer die geen verband houden met het arbeidsongeval mogen in dit kader dus niet door de werkgever worden verwerkt.

Vanwege de gevoelige aard van de gegevens, is in het nieuwe lid artikel 30, vierde lid, tweede zin, van de Uitvoeringswet algemene verordening (UAVG) gegevensbescherming van overeenkomstige toepassing verklaard. Dit houdt in dat op de werkgever in beginsel een geheimhoudingsplicht rust wat betreft de gegevens over de gezondheid die hij verwerkt in het kader van de melding van een meldingsplichtig arbeidsongeval en het rapporteren hierover. Een werkgever mag deze gegevens dus niet zonder meer delen met een ander dan de toezichthouder aan wie het arbeidsongeval wordt of is gemeld.

² Met "persoonsgegevens" wordt datgene bedoeld wat de AVG hieronder verstaat, namelijk "alle informatie over een geïdentificeerde of identificeerbare natuurlijke persoon".

Dit is slechts anders als hij op grond van een wet verplicht is om deze gegevens te delen dan wel uit zijn rol als werkgever de noodzaak voortvloeit dat de gegevens worden meegedeeld aan zij die krachtens het eerste, tweede of derde lid van artikel 30 van de UAVG bevoegd zijn tot verwerking daarvan. Hiervan kan bijvoorbeeld sprake zijn als de betreffende gegevens van hem worden gevorderd door een andere toezichthouder of in het kader van een strafrechtelijk onderzoek. Naast de geheimhoudingsplicht als hiervoor bedoeld zal een werkgever bij het verwerken van persoonsgegevens, waaronder gegevens over de gezondheid, ook moeten voldoen aan de eisen die de AVG stelt. Dit houdt onder meer in dat hij deugdelijke beveiligingsmaatregelen moet nemen, een verwerkingsregister moet hebben en desgevraagd inzage moet geven in de verwerkte gegevens aan de persoon wiens gegevens zijn verwerkt.

Omdat het voorgestelde nieuwe lid is bedoeld ter verduidelijking en samenhangt met verplichtingen uit de AVG die reeds op werkgevers van toepassing zijn, worden er geen gevolgen voor de regeldruk of financiële gevolgen voorzien.

Artikel 24 – onderzoeksplicht bij melding bedrijfsarts of kerndeskundige

Artikel 24, zevende lid, wordt om de volgende reden gewijzigd. In het SER-advies over de Arbovisie adviseert de SER een onderzoeksplicht voor de Arbeidsinspectie als een bedrijfsarts of andere kerndeskundige de Arbeidsinspectie verzoekt om een onderzoek in te stellen naar een ongezonde of onveilige situatie op de werkvloer. Op grond van artikel 24, zevende lid, van de Arbowet moet de Arbeidsinspectie al opvolging geven aan een melding of verzoek van een vakbond, ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging in een bedrijf. In de kabinetsreactie geeft het kabinet aan het ermee eens te zijn dat het kan helpen als bedrijfsartsen en andere kerndeskundigen ervan verzekerd zijn dat hun melding serieus wordt meegenomen in de uitvoering. Het kabinet kondigde daarop aan met een voorstel voor regelgeving te komen om voor meldingen of verzoeken door de bedrijfsarts en andere kerndeskundigen een vergelijkbare werkwijze in te voeren als die geldt voor een vakbond, ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging in een bedrijf. Dit wordt geregeld met de aanpassing van artikel 24, zevende lid, van de Arbowet.

§2.4 Artikel V Arbeidswet BES 2000

Met deze wijziging van de artikelen 19, 20 en 21 van de Arbeidswet 2000 BES wordt tegemoetgekomen aan het verzoek van de Centraal Dialoog Bonaire om de arbeidstijdenregelgeving voor kinderen en jeugdigen in Caribisch Nederland in lijn te brengen met de wet- en regelgeving voor Europees Nederland. In lijn met het verzoek van de Centraal Dialoog Bonaire worden de werk – en rusttijden voor 16-en 17-jarigen in lijn gebracht met de werk – en rusttijden voor jeugdigen in de Europees Nederlands Arbeidstijdenwet. Er mag niet gewerkt worden voor 6.00 en na 23.00 uur. Ook wordt voor deze jeugdigen, evenals in Nederland toegestaan om te werken in een ruimte waar alcohol geschonken wordt. Zo kunnen deze jeugdigen niet alleen 's avonds werken in winkels, maar ook in de horeca.

Voor kinderen van 15 jaar blijven de werk en rusttijden gelijk. Dit betekent dat er evenals in Nederland niet voor 7.00 en niet na 19.00 uur gewerkt mag worden. Voor 15-jarigen valt het werken in de horeca waar alcoholhoudende dranken geschonken wordt niet onder licht industrieel werk en is daarmee verboden. Een uitzondering hierop vormen 15-jarigen die een stage lopen als onderdeel van het formele onderwijs. Zij mogen voor deze opleiding werken in een ruimte waar alcohol geschonken wordt.

§2.5 Artikel VII Warenwet

In de Warenwet zijn meerdere bevoegdheden en verplichtingen opgenomen om nadere regels te stellen met betrekking tot waren als bedoeld in die wet. Het uitgangspunt hierbij is dat de minister van Volksgezondheid, Welzijn en Sport verantwoordelijk is voor de totstandkoming, tenuitvoerlegging en handhaving van deze regels. Er zijn echter producten waarbij de verantwoordelijkheid niet bij de Minister van Volksgezondheid, Welzijn en Sport, maar bij de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (verder: minister van SZW) ligt.

Dit zijn de producten die zijn opgesomd in artikel 1, eerste lid, onderdeel d, subonderdeel 2, van de Warenwet.

Voor beroepsmatig gebruik bedoelde machines en aanverwante producten, en persoonlijke beschermingsmiddelen vallen tevens onder de verantwoordelijkheid van de minister van SZW. Deze productgroepen worden echter niet expliciet benoemd in het hiervoor genoemde subonderdeel, wat tot onduidelijkheden heeft geleid bij de handhaving van de op deze productgroepen betrekking hebbende voorschriften. Om misverstanden hierover weg te nemen, worden de hiervoor bedoelde productgroepen toegevoegd aan artikel 1, eerste lid, onderdeel d, subonderdeel 2, van de Warenwet.

Omdat de toevoegingen aan artikel 1, eerste lid, onderdeel d, subonderdeel 2, van de Warenwet slechts een verduidelijking zijn van de praktijk, brengen deze toevoegingen geen financiële gevolgen en gevolgen voor de regeldruk met zich mee. Deze wijziging is afgestemd met het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport.

§2.6 Artikel X Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen

Zelfstandigen die vóór 1 augustus 2004 arbeidsongeschikt werden, konden aanspraak maken op een uitkering op grond van de Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen (WAZ). Deze wet regelde een verplichte arbeidsongeschiktheidsverzekering voor zelfstandigen op minimumniveau. De toegang tot de publieke verzekering is per 1 augustus 2004 ingetrokken.³ Verzekerden die voor deze datum instroomden, hebben hun uitkeringsrechten behouden. Momenteel ontvangen nog zo'n 6.500 personen⁴ een WAZ-uitkering.

Wanneer een WAZ-gerechtigde tijdens de uitkering in feitelijke werkzaamheden hervat, wordt deze arbeid gedurende de eerste vijf jaar niet aangemerkt als algemeen geaccepteerde arbeid waartoe de verzekerde met diens krachten en bekwaamheden in staat is deze te verrichten. De WAZ-uitkering wordt gedurende deze vijf jaar niet herzien en de inkomsten uit arbeid worden verrekend met de WAZ-uitkering. De WAZ-uitkering wordt uitbetaald naar de zogenaamde fictieve mate van arbeidsongeschiktheid. Dit is de mate van arbeidsongeschiktheid berekend op basis van de inkomsten uit feitelijke arbeid (anticumulatie).

Stel een verzekerde verdiende voor intreden van arbeidsongeschiktheid een winst uit onderneming van €50.000 per jaar (maatmanloon). Door een ongeluk kan diegene de werkzaamheden niet meer uitvoeren. UWV stelt vast dat het mogelijk is in ander werk, rekening houdend met de beperkingen, nog €20.000 per jaar te verdienen. De mate van arbeidsongeschiktheid wordt op 60% vastgesteld en de verzekerde ontvangt een WAZ-uitkering. Deze bedraagt 42% van de grondslag, zijnde maximaal het minimumloon. De verzekerde hervat na een periode in werk en ontvangt een loon van €30.000 per jaar. De fictieve mate van arbeidsongeschiktheid wordt vastgesteld op het inkomensverlies tussen het maatmanloon en de inkomsten. In dit geval is dat 40%, waardoor de WAZ-uitkering wordt aangepast naar 28% van de grondslag. Als de verzekerde binnen de termijn van vijf jaar de werkzaamheden verliest (bijvoorbeeld door ontslag), wordt de uitkering automatisch weer uitbetaald naar de eerder vastgestelde mate van arbeidsongeschiktheid, in dit voorbeeld 60%. Wanneer de werkzaamheden meer dan vijf jaar worden verricht, wordt de WAZ-uitkering herzien en vastgesteld op de eerdergenoemde fictieve mate van arbeidsongeschiktheid, in dit voorbeeld 40%. Daaruit volgt dat als de werkzaamheden ná deze herziening worden beëindigd, de mate van arbeidsongeschiktheid 40% blijft, evenals de hoogte van de daarbij behorende uitkeringsklasse.

De situatie kan zich voordoen dat een WAZ-uitkeringsgerechtigde die naast deze uitkering is gaan werken, ziek wordt. In dat geval kan er, naast de WAZ-uitkering, recht ontstaan op loondoorbetaling bij ziekte of een uitkering op grond van de Ziektewet (ZW) en, bij langdurige ziekte, vervolgens een uitkering op grond van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (Wet WIA). In de WAZ staan bepalingen hoe om te gaan met de samenloop van uitkeringen.

³ Stb. 2004, 324, 6 juli 2004.

⁴ Kwantitatieve informatie 2022 bij Jaarverslag UWV 2022.

Deze bepalingen beogen om de inkomenssituatie van de uitkeringsgerechtigde te benaderen naar de situatie zoals deze was voordat het ZW- en WIA-recht ontstond.

De Centrale Raad van Beroep (CRvB) heeft op 16 november 2022 uitspraak⁵ gedaan over een casus van een WAZ-gerechtigde die weer is gaan werken en waarvan de mate van arbeidsongeschiktheid voor de WAZ fictief is vastgesteld op 25 tot 35% (was 80 tot 100%). Binnen twee maanden is betrokkene uitgevallen door ziekte en ontving, naast loondoorbetaling ook een ZW-uitkering (op grond van artikel 29b van de ZW) en na 104 weken een WIA-uitkering. Bij de verrekening van de inkomsten uit deze uitkeringen, heeft UWV de regelgeving toegepast waarmee de inkomenssituatie zoals ten tijde van werkhervatting behouden blijft en de ZW- en WIA-uitkering verrekend op gelijke wijze.

De CRvB heeft geoordeeld dat deze werkwijze van UWV in strijd is met artikel 59 WAZ, omdat – kort samengevat – er geen sprake is van ‘herziening’ van de mate van arbeidsongeschiktheid, maar van beëindiging van de anticumulatie. Als gevolg hiervan dient UWV de WAZ-uitkering uit te keren als zijnde dat er geen andere inkomsten zijn. Als gevolg hiervan bedraagt het totale inkomen van de uitkeringsgerechtigde méér dan het inkomen dat werd genoten ten tijde van werkhervatting. Namelijk de oorspronkelijke WAZ-uitkering plus de volledige ZW- of WIA-uitkering.

De regering is van mening dat de inkomenssituatie die hierdoor ontstaat onwenselijk en nooit beoogd is. Het is de bedoeling van de wetgever om door middel van inkomensverzekeringen inkomensondersteuning te bieden op een niveau vergelijkbaar zoals deze daarvoor was.⁶ In dit geval is dat de specifieke situatie dat iemand die een WAZ-uitkering ontvangt en weer is gaan werken, waardoor de WAZ-uitkering is aangepast (fictieve mate, anticumulatie). Als iemand daarna weer uitvalt, dan moet bij samenloop met een ZW- of WIA-uitkering, worden uitgegaan van de fictieve mate van arbeidsongeschiktheid. Waarbij de WAZ-uitkering alleen tot uitbetaling komt voor zover deze de WIA-uitkering overtreft. Met het onderhavige wetsvoorstel wordt de inkomensverhoging in de door de CRvB aangewezen situatie voorkomen. Gebleken is dat er een lacune in de wetgeving is, voor zover deze ziet op de toekenning van een WIA-uitkering voorafgaand aan de herziening van de WAZ-uitkering als bedoeld in de artikelen 12 tot en met 17 WAZ.

Voor de periode van ziekte voorafgaande aan het recht op WIA-uitkering, bij de samenloop van WAZ-uitkering en loondoorbetaling bij ziekte of ZW-uitkering, zal UWV de Beleidsregels uitbetaling arbeidsongeschiktheidsuitkering bij inkomsten uit arbeid op vergelijkbare wijze aanpassen.

Overgangsrecht

De onderhavige wetwijziging zal onmiddellijke werking hebben. Dit betekent dat artikel 59 WAZ vanaf deze datum voor gerechtigden in een situatie gelijk aan die in de bovenstaande uitspraak beschreven, regelt dat bij de samenloop van een WAZ-uitkering en WIA-uitkering wordt uitgegaan van de fictieve mate van arbeidsongeschiktheid voor de WAZ.

Omdat er geen sprake is van een verlaging van de WAZ-uitkering, maar het toepassen van de fictieve mate van arbeidsongeschiktheid bij de samenloop van de uitkeringen, de anticumulatie zoals beoogd, is er geen sprake van inbreuk op eigendomsrechten. Met de onderhavige wetwijziging wordt een inkomensondersteuning geboden op een niveau vergelijkbaar zoals deze was ten tijde van een WAZ-uitkering in combinatie met inkomen uit arbeid. Betrokkenen waarvan bij de samenloop van de WAZ- en WIA-uitkering na de inwerkingtreding weer van de fictieve mate van arbeidsongeschiktheid wordt uitgegaan, worden door UWV tijdig op de hoogte gesteld zodat zij zich hier (weer) op kunnen instellen.

⁵ Centrale Raad van Beroep, 16 november 2022, ECLI:NL:CRVB:2022:2463.

⁶ *Kamerstukken II 1995/96*, 24758, nr. 3 pagina 15-16.

Financiële effecten

De wetwijziging heeft tot gevolg dat voor de verrekening van de WAZ-uitkering met de WIA-uitkering weer wordt uitgegaan van een lagere fictieve WAZ-uitkering, zoals ten tijde van de WAZ-uitkering in combinatie met inkomen uit arbeid. Voor betrokkenen die op basis van de uitspraak een hogere uitkering hebben gekregen kan dit leiden tot een lager bedrag van door UWV betaalde uitkeringen. Naar verwachting betreft het ongeveer 200 personen, waarbij een samenloop is van een WAZ-uitkering en een later ontstane WIA-uitkering.

§2.7 Artikel XI Wet financiering sociale verzekeringen

De hybride markt geeft werkgevers de keuze om zich publiek te verzekeren of eigenrisicodragers te worden voor de Ziektewet (ZW) en voor de Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten (WGA). De werkgevers die kiezen voor het eigenrisicodragerschap moeten zieke of arbeidsongeschikte (ex-) werknemers zelf re-integreren of activeren. Daarbij kunnen eigenrisicodragers zich privaot verzekeren voor het financiële risico. Bij de publiek verzekerde werkgevers re-integreert en activeert UWV de (ex-) werknemers. Het doel van de hybride markt is dat de partijen elkaar scherp houden, waardoor (ex-) werknemers beter worden gere-integreerd en geactiveerd.

Bij de hybride markt zijn er twee financieringsstelsels op basis waarvan een premie voor werkgevers kan worden berekend. Het stelsel van de private verzekeraars (rentedekkingsstelsel) en het stelsel van UWV (omslagstelsel). Deze financieringsstelsels kennen een andere financieringsstructuur. Aan het begin van de hybride markt kon UWV door het omslagstelsel een lagere premie berekenen dan de private verzekeraars. Dit verschil werd niet wenselijk beschouwd. Hierdoor zouden werkgevers namelijk wellicht een andere keuze maken, dan het zo goed mogelijk re-integreren en activeren van (ex-) werknemers. Om dit verschil in premie weg te nemen is de publieke WGA-premie gedurende een aantal jaren verhoogd met een zogeheten rentehobbelopslag. Hierdoor is het rentehobbelvermogen opgebouwd.

Het rentehobbelvermogen maakte sinds het begin onderdeel uit van de Werkhervattingskas, maar had daarbinnen wel een aparte status. Het opgebouwde rentehobbelvermogen werd namelijk niet betrokken in de berekening van de premies. Zodoende leidde dit vermogen niet tot lage premies en kon het rentehobbelvermogen feitelijk alleen maar toenemen. Inkomsten waren de rentehobbelopslag in de jaren 2007-2012 en renteopbrengsten over dit vermogen. Sinds 1 januari 2017 is het rentehobbelvermogen het staartlastvermogen gaan heten. Ook zijn per 1 januari 2017 onder de Wet Beperking Ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters twee wijzigingen in werking getreden die invloed hebben op het staartlastvermogen.⁷

De eerste wijziging ziet op de verbetering van de hybride markt WGA-werking. Deze wijziging houdt in dat werkgevers die eigenrisicodragers worden niet langer de lasten van hun lopende WGA-uitkeringen hoeven te dragen, zoals dat vóór 2017 wel het geval was. Deze uitkeringen worden sindsdien tot maximaal het einde van hun 10-jaarsperiode gefinancierd uit het staartlastvermogen. Daartegenover staat dat werkgevers die zich (opnieuw) publiek verzekeren een hogere premie betalen dan voorheen het geval was, namelijk een premie die mede gebaseerd is op historische WGA-lasten, ook als deze lasten ontstaan zijn buiten de publieke verzekering. De extra inkomsten door deze hogere 'terugkeerpremie' worden toegevoegd aan het staartlastvermogen.

Verder hield de tweede wijziging in dat het onderscheid tussen WGA voor vaste en flexibele dienstverbanden kwam te vervallen. Het betekende dat voor alle werkgevers de verzekeringen voor WGA-vast en WGA-flex samengevoegd werden. Voor de WGA-vast bestond tot 2017 al een hybride markt, terwijl voor de WGA-flex werkgevers van 2014 tot en met 2016 verplicht publiek verzekerd waren. Om deze samenvoeging soepel te laten verlopen, werd besloten om voor alle werkgevers die eigenrisicodragers waren voor de WGA-vast en dat bleven na 2016 de lopende WGA-flex gevallen ook te financieren uit het staartlastvermogen. Dit wordt ook wel het Asscher-pardon genoemd. Dit waren forse extra oplopende lasten. Deze lasten zijn inmiddels aan het afnemen. Dat komt doordat de eerste WGA-flex uitkeringen stammen uit 2012 en deze na 10 jaar in 2022 zijn overgegaan naar het Aof.

⁷ Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters, Stb. 2012, 464.

Hoewel de lasten zullen afnemen staat wel vast dat het staartlastvermogen negatief zal worden. Dat gebeurt waarschijnlijk in 2024. Het staartlastvermogen zal daarna structureel negatief blijven. De staartlasten zullen daarom op een andere wijze moeten worden gefinancierd. De meest eenvoudige en transparante wijziging is om het staartlastvermogen op te heffen en de WGA-staartlasten toe te voegen aan de overige WGA-uitkeringen. Deze uitkeringen worden daarna gezamenlijk gefinancierd.

De wijziging bewerkstelligt dat het negatieve staartlastvermogen opgaat in het reguliere WGA-vermogen binnen de Werkhervattingskas. Deze samenvoeging kan voor werkgevers op termijn betekenen dat de WGA-premie licht stijgt. Vanaf 1 januari 2025 worden de staartlasten namelijk ook in de WGA-premieberekening meegenomen. De WGA-uitkeringen en de staartlasten worden voor een deel betaald door de gedifferentieerde premie die publiek verzekerde werkgevers betalen. Het aanwezige WGA-vermogen in de Werkhervattingskas zal worden ingezet om het overige deel van de WGA-uitkeringen en de staartlasten te financieren.

§ 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 Dienst toeslagen, de SVB, UWV, de Vereniging Nederlandse Gemeenten (VNG) en de Nederlandse Arbeidsinspectie (NLA). Gemeenten zijn via het Uitvoeringspanel gemeenten van 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 het Adviescollege toetsing regeldruk (Atr).

§ 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.

§ 6. Andere gevolgen (privacy, doenvermogen, gendergelijkheid, mkb, enzovoorts)

Met behulp van het Beleidskompas is bekeken welke verplichte gevolgenbeoordelingen (toetsen) voor dit voorstel van toepassing zijn.⁸ Omdat het voorstel geen gevolgen heeft voor bijvoorbeeld doenvermogen, gendergelijkheid of mkb-ondernemingen zijn verder geen toetsen uitgevoerd dan de hierboven beschreven toetsen.

⁸ <https://www.kcbr.nl/beleid-en-regelgeving-ontwikkelen/beleidskompas/4-wat-zijn-de-gevolgen-van-de-geschetste-opties/41-verplichte-toetsenwijzer>.

II. Artikelsgewijs

ARTIKEL I ALGEMENE KINDERBIJSLAGWET

Onderdeel A (artikel 22)

Met de wijziging van dit artikel wordt de vervalt termijn voor de kinderbijslag verlengd van drie maanden naar twee jaar. Hierdoor heeft een rechthebbende een langere periode de tijd recht op uitbetaling door de SVB als uitbetaling eerder niet is gelukt, bijvoorbeeld door problemen met de bankrekening. Door deze verlenging komt de noodzaak om in bijzondere gevallen af te wijken van de gestelde termijn te vervallen. De tweede volzin in het artikel kan daarom vervallen.

Onderdeel B (artikel 41b, derde lid)

Zie onder Wet beperking export uitkeringen (§2.1) van het algemeen deel van deze toelichting.

ARTIKEL II ALGEMENE NABESTAANDENWET

Onderdelen A, B en D (artikelen 32a, zesde lid, 32b, vierde lid en 68a eerste en tweede lid)

Zie onder Wet beperking export uitkeringen (§2.1) van het algemeen deel van deze toelichting.

Onderdeel C (artikel 52)

Met de wijziging van dit artikel wordt de vervalt termijn voor een uitkering op grond van de Algemene nabestaandenwet verlengd van drie maanden naar twee jaar. Hierdoor heeft een rechthebbende over een langere periode de tijd recht op uitbetaling door de SVB als uitbetaling eerder niet is gelukt, bijvoorbeeld door problemen met de bankrekening. Door deze verlenging komt de noodzaak om in bijzondere gevallen af te wijken van de gestelde termijn te vervallen en kan het tweede lid worden geschrapt.

ARTIKEL III ALGEMENE OUDERDOMSWET

Onderdelen A, B en E (artikelen 8a, vierde lid, 9a, vijfde lid en 62a, derde lid)

Zie onder Wet beperking export uitkeringen (§2.1) van het algemeen deel van deze toelichting.

Onderdeel C (artikel 13, derde lid)

Met de wijziging van artikel 13 vervalt het begrip 'jaarpremie' uit de AOW. Dit begrip had alleen betekenis in de AOW in relatie tot de mogelijkheid om schuldig nalatig te verklaren bij het niet of niet geheel betalen van de premie voor de volksverzekeringen. Dit begrip heeft geen functie meer in de AOW na het vervallen van die mogelijkheid om schuldig nalatig te verklaren per 1 januari 2024, als gevolg van de inwerkingtreding van de Wet van 16 oktober 2023 tot wijziging van de Algemene Ouderdomswet, de Wet financiering sociale verzekeringen en de Invorderingswet 1990 in verband met het afschaffen van de mogelijkheid om schuldig nalatig te verklaren bij het niet of niet geheel betalen van de premie voor de volksverzekeringen.⁹ Om die reden kan dit begrip komen te vervallen.

Onderdeel D (artikel 13a, tweede lid)

De wijziging van artikel 13a van de AOW corrigeert een omissie in bovengenoemde Wet van 16 oktober 2023 tot wijziging van de Algemene Ouderdomswet, de Wet financiering sociale verzekeringen en de Invorderingswet 1990 in verband met het afschaffen van de mogelijkheid om schuldig nalatig te verklaren bij het niet of niet geheel betalen van de premie voor de volksverzekeringen. Met de voorgestelde wijziging van artikel 13a wordt de verwijzing naar artikel 13, eerste lid, vervangen door een verwijzing naar artikel 13, tweede lid.

⁹ Stb. 2023, 381.

ARTIKEL IV ARBEIDSOMSTANDIGHEDENWET

Onderdeel A (artikel 1, eerste en tweede lid)

De begripsbepalingen in artikel 1 van de Arbowet worden met deze wijziging in alfabetische volgorde gezet en zonder nummering of lettering opgesomd. Dit is in lijn met de Aanwijzingen voor de regelgeving. Hierdoor wordt in sommige begripsbepalingen gewijzigd op welke manier verwezen wordt naar een andere begripsbepaling. Er worden daarbij minder specifieke leden of onderdelen daarvan genoemd.

Wijziging in de definitie van arbeidsmiddelen

De definitie van arbeidsmiddelen wordt als gevolg van aanpassing van de Europese productwetgeving aangepast. Arbeidsmiddelen zijn alle hulpmiddelen die bij het werk gebruikt worden. Op elk middel dat gebruikt wordt bij het werk geldt de arbeidsmiddelenrichtlijn (richtlijn 2009/104/EG van 16 september 2009). De arbeidsmiddelenrichtlijn is nadrukkelijk gekoppeld aan de productrichtlijnen en -verordeningen voor de essentiële gezondheids- en veiligheidseisen. Op deze manier kunnen er alleen producten op de Europese markt komen die gezond en veilig zijn. Er komen steeds meer productrichtlijnen en -verordeningen die eisen stellen aan een product. Daarnaast stelt de arbeidsmiddelenrichtlijn eisen aan het professioneel gebruik van deze producten wat meestal niet in het productbeleid is opgenomen. Deze eisen gelden altijd ook naast het productbeleid. Het productbeleid gaat namelijk over het op de markt brengen van het product en de verantwoordelijkheden van de betrokken actoren zoals de fabrikant.

Een werkgever of zelfstandige zal daarom altijd ook aan de arbeidsmiddelenrichtlijn moeten voldoen bij het gebruik van een product. Dit betekent vaak dat er aanvullende eisen gelden voor het gebruik van een product. Het gebruik is daarbij elke activiteit met betrekking tot een arbeidsmiddel, zoals het in gebruik nemen of het buiten gebruik stellen, de aanwending, het vervoer, de reparatie, het ombouwen, het onderhoud en de verzorging (met name ook reiniging) van het arbeidsmiddel. Daarbij moet een fabrikant, importeur of distributeur aangeven wat de gebruiksvoorwaarden van een product zijn. Ook stelt de arbeidsmiddelenrichtlijn minimale eisen aan een arbeidsmiddel in geval dat er geen relevante productrichtlijn of -verordening is.

Op het terrein van de koppeling met de productrichtlijnen en -verordeningen is vooral de nieuwe machineverordening (verordening 2023/1230 van 14 juni 2023) reden voor aanpassing van de definitie. De nieuwe machineverordening gaat over machines en aanverwante producten. Aanverwante producten zijn bijvoorbeeld kabels, kettingen, touwen, banden en andere producten die bij een machine worden gebruikt. Dit zijn dus onder andere de uitwisselbare onderdelen van een machine, die niet altijd onder de definitie van machine valt, zoals bepaald in de machineverordening. Daar zijn aparte definities voor opgenomen in de machineverordening. Hetzelfde geldt voor de digitale systemen, die voor het werk worden gebruikt of onderdeel van een arbeidsmiddel zijn.

Wijziging in de definitie van psychosociale arbeidsbelasting

De definitie van psychosociale arbeidsbelasting wordt redactioneel verbeterd om het beter leesbaar te maken. Het begrip is geïntroduceerd met de Wet van 30 november 2006, houdende wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet 1998 en enige andere wetten in verband met het vergroten van de verantwoordelijkheid van werkgevers en werknemers voor het arbeidsomstandighedenbeleid. Op dat moment ging het om vier factoren in de arbeidssituatie die stress teweegbrengen, namelijk 1) seksuele intimidatie, 2) agressie en geweld, 3) pesten en 4) werkdruk.¹⁰ In 2009 is daar met de Verzamelwet SZW-wetgeving 2009 nog discriminatie aan toegevoegd. Op dat moment is ervoor gekozen niet de term 'discriminatie' te gebruiken, maar 'direct en indirect onderscheid' zodat het qua begrippen aansluit bij de gelijkebehandelingswetgeving.

¹⁰ Staatsblad 2006, 673 (Bekendmaking van de wet) en Kamerstukken II 2005/06, 30522, nr. 3 (Memorie van Toelichting).

In de toelichting van destijds is ook aangegeven dat 'seksuele intimidatie' ook gezien wordt als een vorm van direct onderscheid,¹¹ en dat voor de duidelijkheid 'seksuele intimidatie' expliciet onderdeel is gebleven van de definitie van psychosociale arbeidsbelasting.¹²

Met de voorgestelde formulering wordt geen materiële wijziging beoogd, het gaat puur om een redactionele wijziging en de onderdelen zijn zonder rangorde in alfabetische volgorde geplaatst. De toevoeging 'blootstelling aan' sluit aan bij hoe over psychosociale arbeidsbelasting wordt gesproken in de Handreiking Psychosociale arbeidsbelasting (PSA) van de SER (2015). Daarmee wordt taalkundig tevens verduidelijkt dat niet het pesten maar het ondergaan van pesten onder de definitie valt. Deze taalkundige verduidelijking brengt geen wijziging aan in de verantwoordelijkheid van de werkgever. De werkgever dient beleid te blijven voeren op het voorkomen en bestrijden van arbeidsrisico's als pesten. Verder is seksuele intimidatie als afzonderlijk punt genoemd, in plaats van als bijzin bij 'direct onderscheid'. Dat is duidelijker, omdat de lezer dan niet hoeft te begrijpen dat seksuele intimidatie in de gelijkebehandelingswetgeving wordt gezien als uitingsvorm van 'direct onderscheid'. Tot slot: in de bovengenoemde handreiking van de SER wordt gesproken van "(seksuele) intimidatie" als een van de vormen van psychosociale arbeidsbelasting. Intimidatie zonder seksuele component valt in de huidige definitie onder 'agressie en geweld'. Om die reden is ervoor gekozen niet expliciet duidelijk te maken dat ook intimidatie zonder seksuele component onder de definitie valt.

Onderdeel B, D, F, H, J, K, L, M, P, Q, R, S, T (artikelen 1 t/m 29, 30-38, 43-44 en 46)

Met deze wijziging worden de 'tussenkopjes' in de Arbowet conform de Aanwijzingen voor de regelgeving direct bij het artikelnummer geplaatst. Zo krijgt bijvoorbeeld artikel 2 als opschrift: 'Artikel 2. Uitbreiding Toepassingsgebied'. Sommige artikelen worden met deze Verzamelwet ook op een ander punt gewijzigd. Indien dat het geval is, is de wijziging van het betreffende opschrift steeds bij die andere wijziging van dat artikel opgenomen.

Onderdeel C (artikel 4, eerste lid)

De verwijzing naar artikel 1 in artikel 4, eerste lid, aanhef, van de Arbowet wordt iets aangepast, zodat deze in lijn is met de manier waarop artikel 1 na de wijziging is vormgegeven.

Onderdeel E (artikel 9, vijfde lid)

Zie onder Arbeidsomstandighedenwet (§2.4) van het algemeen deel van deze toelichting.

Onderdeel G (artikel 14, twaalfde lid)

Uit het huidige artikel 14, twaalfde lid, onderdeel a, blijkt niet duidelijk of het gaat om een tijdsduur van in totaal ten hoogste 40 uur per week *per werknemer* of voor *alle werknemers gezamenlijk*. Met deze wijziging is dit verduidelijkt, door toe te voegen dat het gaat om alle werknemers gezamenlijk.

Onderdeel I (artikel 24, zevende lid)

Artikel 24, zevende lid, van de Arbowet, wordt gewijzigd, in lijn met de Kabinetsreactie op het SER-advies over de Arbovisie. Bedrijfsartsen en andere deskundige personen als bedoeld in artikel 14, eerste lid, van de Arbowet worden daarvoor toegevoegd aan artikel 24, zevende lid. Zie verder onder Arbeidsomstandighedenwet (§2.4) van het algemeen deel van deze toelichting. Verder wordt dit artikellid inhoudelijk niet gewijzigd, het is enkel anders vormgegeven, om het lid goed leesbaar te houden.

Onderdeel N (artikel 30, eerste lid)

Aan artikel 30 van de Arbowet wordt toegevoegd dat ook aan personen vrijstelling kan worden verleend van de voorschriften uit de artikelen 5, 12 tot en met 18 en 20 van de Arbowet. Deze mogelijkheid was nog niet expliciet opgenomen in artikel 30, terwijl dit hier wel in werd gelezen.

¹¹ Artikel 1a, eerste lid, van de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen, luidt: Het in deze wet neergelegde verbod van direct onderscheid houdt mede in een verbod op intimidatie en een verbod op seksuele intimidatie.

¹² Staatsblad 2009, 318 (Bekendmaking van de wet) en Kamerstukken II 2008/09, 31811, nr. 3 (Memorie van toelichting).

Sommige voorschriften uit de Arbowetgeving richten zich namelijk niet op bedrijven of inrichtingen, maar op personen. Een voorbeeld daarvan is artikel 16, derde lid, op basis waarvan registratieregels worden gesteld aan personen voor de uitoefening van bepaalde beroepen. Voor een vrijstelling van zulke voorschriften, gaat het al gauw om het vrijstellen van bepaalde groepen personen, zoals in de coronatijd is gebeurd voor bepaalde beroepen die door de getroffen coronamaatregelen niet konden voldoen aan bepaalde eisen inzake hercertificatie of registratie of inzake een arbeidsgezondheidskundig onderzoek. Met deze wijziging wordt deze mogelijkheid dus geëxpliciteerd.

Onderdeel O (artikel 31, eerste lid)

In artikel 31, eerste lid, wordt bepaald dat administratief beroep kan worden ingesteld bij de Minister van SZW tegen een beschikking van een ambtenaar als bedoeld in artikel 24, tweede lid. Artikel 31, tweede lid, bepaalt vervolgens dat een beschikking van een ambtenaar als bedoeld in de artikelen 24, eerste lid, 28a, eerste lid, 28b, en 34, eerste lid, namens de Minister van SZW wordt gegeven. Aangezien artikel 24, tweede lid, in de artikelen 28a, eerste lid, en 28b, van overeenkomstige toepassing wordt verklaard, kan het voorkomen dat een beschikking op grond van artikel 31, tweede lid, namens de minister wordt genomen, maar dat op grond van artikel 31, eerste lid, ook administratief beroep openstaat tegen deze beschikking. Dat is juridisch niet mogelijk; administratief beroep kun je alleen instellen bij een ander bestuursorgaan dan het bestuursorgaan dat de beslissing heeft genomen (artikel 1:5, tweede lid, Awb). Daarom wordt in het eerste lid van artikel 31 een uitzondering opgenomen voor beschikkingen die namens de Minister van SZW ('Onze Minister') worden gegeven. Tegen die beschikkingen staat de gewone bezwaarprocedure open.

ARTIKEL V ARBEIDSWET BES 2000

Onderdeel A (artikel 19, tweede en derde lid)

De wijziging van artikel 19, tweede lid, ziet erop toe dat de werk- en rusttijden voor 13- of 14-jarigen in lijn worden gebracht met de werk- en rusttijden voor kinderen in de Europees Nederlandse Arbeidstijdenwet. Er mag niet gewerkt worden voor 7.00 en na 19.00 uur.

Onderdeel B (artikel 20)

De wijziging van artikel 20 geeft ook meer ruimte aan het gelijkstellen van arbeidsmogelijkheden van 15-jarigen. Het is verboden om 15-jarigen arbeid te laten verrichten tussen 19.00 en 7.00 uur. Voor 16- of 17-jarigen mag er niet gewerkt worden voor 6.00 en na 23.00 uur.

Onderdeel C (artikel 21, tweede lid)

Aan artikel 21, tweede lid wordt een zin toegevoegd, waarin tot uitdrukking wordt gebracht dat er ook werkzaamheden worden toegestaan enkel en alleen voor jeugdigen van 16 en 17 jaar om arbeid te verrichten in ruimtes waar alcohol wordt geschonken.

ARTIKEL VI TOESLAGENWET

Zie onder Wet beperking export uitkeringen (§2.1) van het algemeen deel van deze toelichting.

ARTIKEL VII WARENWET

Uit artikel 1, eerste lid, onderdeel d, van de Warenwet volgt welke ministers verantwoordelijk zijn voor de bij of krachtens de Warenwet te stellen en gestelde regels. Dit zijn de Minister van Volksgezondheid, Welzijn en Sport en de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (minister van SZW). De verantwoordelijkheid van de minister van SZW ziet op zowel voor beroepsmatige toepassing bestemde technische voortbrengselen als bepaalde specifieke producten. De voorgestelde toevoeging aan dit subonderdeel van persoonlijke beschermingsmiddelen en machines en aanverwante producten, zorgt ervoor dat alle producten waar de minister van SZW nu verantwoordelijk voor is, duidelijk zijn opgenomen.

ARTIKEL VIII WET ALLOCATIE ARBEIDSKRACHTEN DOOR INTERMEDIARIS

De term "hetero- of homoseksuele gerichtheid" in artikel 8, derde lid, onderdeel b, van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs, wordt middels voorgestelde wijziging vervangen door "seksuele gerichtheid". Hiermee wordt aangesloten bij artikel 1, van de Grondwet, waarin met ingang van 22 februari 2023 eenzelfde terminologiewijziging heeft plaatsgevonden (*Stb. 2023, 62*).

ARTIKEL IX WET ARBEIDSONGESCHIKTHEIDSVERZEKERING ZELFSTANDIGEN

Onderdeel A, B en D (artikelen 7a, zesde lid, artikel 19a, tweede lid en 101g, eerste en tweede lid)
Zie onder Wet beperking export uitkeringen (§2.1) van het algemeen deel van deze toelichting.

Onderdeel C (artikel 59, tweede lid)

Artikel 59, eerste lid, WAZ regelt de samenloop tussen een WAZ-uitkering en een WIA-uitkering. Deze bepaling houdt in dat de WAZ-uitkering slechts tot uitbetaling komt voor zover deze hoger is dan de WIA-uitkering waarop tijdens de WAZ-uitkering recht ontstaat uit hoofde van een dienstbetrekking die is aangevangen na het intreden van arbeidsongeschiktheid voor de WAZ. Het huidige artikel 59, eerste lid, regelt deze samenloop slechts voor het geval sprake is van een herziening als bedoeld in de artikelen 12 tot en met 17 van de WAZ. Dat is echter onbedoeld te beperkend. Immers, ook na een periode van anticumulatie van inkomsten uit arbeid in loondienst op grond van artikel 58 WAZ kan een recht op WIA-uitkering ontstaan, zonder dat sprake is van een herziening van de WAZ-uitkering. Dat doet zich voor indien de verzekerde uitvalt uit arbeid in dienstbetrekking uit hoofde waarvan de anticumulatie op grond van artikel 58 WAZ plaatsvindt, en deze arbeid nog geen vijf jaar is verricht en nog niet vaststaat dat het algemeen geaccepteerd arbeid betreft waar de verzekerde met diens krachten en bekwaamheden toe in staat is. Met de voorgestelde wijziging van dit lid vindt daarom uitbreiding plaats van de gevallen waarin deze samenloopbepaling geldt. En wel naar de situatie waarin voornoemde anticumulatie is of wordt beëindigd, en tevens een recht op WIA-uitkering ontstaat. Daarbij geldt dat de beëindiging van de anticumulatie niet noodzakelijkerwijs op hetzelfde moment hoeft plaats te vinden als het ontstaan van het recht op WIA-uitkering. Op grond van artikel 4, eerste lid, Beleidsregels uitbetaling arbeidsongeschiktheidsuitkering bij inkomsten uit arbeid kan zich immers de situatie voordoen waarin de anticumulatie op grond van artikel 58 reeds gedurende de wachttijd voor de WIA-uitkering wordt beëindigd, en het moment van beëindiging van de anticumulatie dus niet samenvalt met het moment van ontstaan van de WIA-uitkering.¹³

ARTIKEL X WET FINANCIERING SOCIALE VERZEKERINGEN

Onderdelen A-D (artikelen 1, 33, tweede lid, 113a en 117b, eerste lid)

Met de wijzigingen gaat het staartlastenvermogen op in de Werkhervattingskas. Onderdeel A regelt dat twee algemene begrippen vervallen, namelijk WGA-staartlastuitkering en staartlastenvermogen. Onderdeel C regelt dat de Werkhervattingskas niet meer uit een afzonderlijk deel staartlastenvermogen bestaat, maar opgaat in de Werkhervattingskas. Dit zal voortaan onderdeel zijn van de financiële middelen tot dekking van de uitgaven ten laste van de Werkhervattingskas. Door het opgaan van het staartlastenvermogen in het WGA-vermogen van de Werkhervattingskas is in artikel 33, tweede lid, Wet financiering sociale verzekeringen verwijzen naar het staartlastenvermogen niet meer nodig. Onderdeel B regelt dit. Onderdeel D regelt dat de WGA-staartlastuitkeringen, de uitvoeringskosten en andere kosten in verband met deze uitkeringen niet meer ten laste komen van het staartlastenvermogen, maar ten laste van de Werkhervattingskas.

¹³ Stct. 2004, 115.

ARTIKEL XI WET INBURGERING 2021

Onderdeel A (artikel 1)

Voorgesteld wordt de begripsbepaling van "college" in artikel 1 van de Wet inburgering 2021 (Wi2021) te verduidelijken. Onder "college" wordt in de Wi2021 het college van burgemeester en wethouders verstaan van de gemeente waar de inburgeringsplichtige woonplaats heeft als bedoeld in de artikelen 10, eerste lid, en 11 van Boek 1 van het Burgerlijk Wetboek, met dien verstande dat als de inburgeringsplichtige rechtmatig verblijf heeft op grond van een verblijfsvergunning asiel voor bepaalde tijd, het gaat om de gemeente waar hij op grond van artikel 28 van de Huisvestingswet 2014 gehuisvest is.

De huidige formulering scheidt onvoldoende duidelijkheid welk college verantwoordelijk is in gevallen waarin de inburgeringsplichtige weliswaar gekoppeld is aan een gemeente op grond van artikel 28 van de Huisvestingswet 2024, maar huisvesting of onderbrenging van die persoon tijdelijk plaatsvindt in een andere gemeente. Het is de bedoeling van de wetgever geweest dat het college van de gemeente waaraan een asielstatushouder is gekoppeld een rol heeft in de inburgering (de "koppelgemeente").¹⁴

Daarom wordt met deze wetwijziging voorgesteld de rol van het college in de inburgering conform de bedoeling van de wetgever duidelijker weer te geven. Aan de definitiebepaling van het begrip college wordt toegevoegd dat het telkens gaat om het college waar de asielstatushouder op grond van artikel 28 van de Huisvestingswet 2014 gekoppeld is én gehuisvest is of dient te worden. Hiermee wordt verduidelijkt dat het college van de gemeente waar de asielstatushouder verblijft houdt in een AZC of tijdelijk wordt gehuisvest, zoals het geval bij zogenoemde *doorstroomlocaties*,¹⁵ geen rol heeft bij de inburgering van die persoon op grond van de Wi2021. Alleen het college waar de asielstatushouder op grond van artikel 28 van de Huisvestingswet 2014 aan is gekoppeld en is of wordt gehuisvest heeft een rol bij de inburgering.

Onderdeel B (artikel 13, derde lid)

In artikel 13, derde lid, wordt eveneens verduidelijkt dat de maatschappelijke begeleiding aanvangt op de dag dat de inburgeringsplichtige in de basisregistratie personen is ingeschreven, met dien verstande dat als hij rechtmatig verblijf heeft op grond van een verblijfsvergunning asiel voor bepaalde tijd, het gaat om de inschrijving in de gemeente waar hij op grond van artikel 28 van de Huisvestingswet 2014 aan is gekoppeld en is of dient te worden gehuisvest.

ARTIKEL XII WET MINIMUMLOON EN MINIMUMVAKANTIEBIJSLAG

Artikel 14, zesde lid, van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag wordt redactioneel verbeterd.

ARTIKEL XIII WET OP DE ARBEIDSONGESCHIKTHEIDSVERZEKERING

Onderdelen A, B en C (artikelen 20, zesde lid, artikel 43b, tweede lid artikel 91i, tweede lid)

Zie onder Wet beperking export uitkeringen (§2.1) van het algemeen deel van deze toelichting.

ARTIKEL XIV WET WERK EN INKOMEN NAAR ARBEIDSVERMOGEN

Onderdeel A en B (artikelen 45, tweede lid en 133g, tweede lid)

Zie onder Wet beperking export uitkeringen (§2.1) van het algemeen deel van deze toelichting.

¹⁴ Zie in dit verband ook de memorie van toelichting bij de Wet inburgering 2021, waarin is opgenomen dat het college van de gemeente waar een asielstatushouder verblijf houdt in het AZC, geen rol heeft in de inburgering van die persoon (Kamerstukken II 2019/20, 35 483, nr. 3, p. 106.)

¹⁵ Brief van de Staatssecretaris van Justitie en Veiligheid van 6 juni 2023, 2023D24413.

ARTIKEL XV ZIEKTEWET

Onderdeel A en C (artikelen 19a, vijfde lid en 87c, tweede lid)

Zie onder Wet beperking export uitkeringen (§2.1) van het algemeen deel van deze toelichting.

Onderdeel B (artikel 31, tweede lid)

De wijziging herstelt een onjuistheid die is ontstaan met de invoering van de Wet wijziging verrekening inkomsten met ziekengeld van 6 juni 2011. Per abuis wordt in artikel II onder B van deze wet in de wijziging betreffende artikel 31, tweede lid, van de Ziektewet onder B en C gesproken van "de arbeidsongeschiktheidsuitkering" in plaats van "het ziekengeld".

ARTIKEL XVI INWERKINGTREDING

Het voornemen is de artikelen van deze wet in werking te laten treden met ingang van 1 januari 2025.

Artikel XII treedt zo snel mogelijk in werking (dag na de datum van publicatie in het Staatsblad) werkt terug tot en met 1 februari 2023. In dit artikel wordt verduidelijkt dat het college van de gemeente waar de asielstatushouder tijdelijk wordt gehuisvest, zoals het geval bij zogenoemde doorstroomlocaties, geen rol heeft bij de inburgering van die persoon op grond van de Wi2021. Omdat de eerste doorstroomlocatie op 1 februari 2023 van start is gegaan, werkt het voorgestelde artikel XII terug tot die datum.

De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,

C.E.G. van Gennip