

Vergaderjaar 2008–2009

**31 811**

## **Wijziging van een aantal wetten van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (Verzamelwet SZW-wetgeving 2009)**

**Nr. 7**

### **NOTA NAAR AANLEIDING VAN HET VERSLAG**

Ontvangen 16 februari 2009

De fracties van de PvdA, SP, VVD en SGP hebben kennisgenomen van het wetsvoorstel. De CDA-fractie heeft met belangstelling kennis genomen van het wetsvoorstel en stelt met genoegen vast dat een aantal in het wetsvoorstel opgenomen voorstellen tegemoet komt aan eerder geuite wensen van de CDA-fractie. De leden van de SP-fractie zien de noodzaak van een groot aantal voorgestelde wijzigingen, met name de redactionele wijzigingen en wijzigingen ter uniformering van de wetgeving. Niettemin bestaat over een aantal onderwerpen vragen bij verschillende fracties. Het betreft met name de wijzigingen op het gebied van pensioenen, de wijzigingen van de Arbeidsomstandighedenwet (discriminatie/psychosociale arbeidsbelasting) en de bepalingen omtrent gegevensuitwisseling. In deze nota beantwoordt de regering de vragen in het verslag. De nota volgt grotendeels de indeling van het verslag. Wel zijn de antwoorden naar onderwerp gerangschikt.

Deze nota wordt u mede namens de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aangeboden wegens haar betrokkenheid bij een aantal van de hieronder opgenomen onderwerpen.

#### **1. ALGEMEEN**

##### *a. Onderscheid technische/beleidsmatige wijzigingen en effecten uitkeringsgerechtigden*

Het is voor de leden van de CDA-fractie niet goed te beoordelen in hoeverre in dit wetsvoorstel wijzigingen die van technische aard lijken te zijn, toch ook beleidsmatige wijzigingen met zich meebrengen. Deze leden hebben daarom behoefte aan een schematisch overzicht waarin wordt aangegeven welke wijzigingen van de onderhavige Verzamelwet SZW als (klein) beleid kunnen worden beschouwd en welke wijzigingen van technische aard zijn.

Verder vragen zij de regering schematisch aan te geven of, en zo ja op welke wijze onderhavig wetsvoorstel invloed heeft op degenen die zich bij inwerkingtreding van deze wet reeds in een uitkeringssituatie bevinden. Heeft deze wet invloed op hun rechten en plichten? Zo ja, kan de regering

een indicatie geven van de omvang van de groep uitkeringsgerechtigden wier rechten en plichten beïnvloed wordt door deze verzamelwet? Voorts vragen de leden van de CDA-fractie of de regering voor nieuwe uitkeringsgerechtigden schematisch aan kan geven of en zo ja, op welke wijze onderhavige wet invloed heeft op hun rechten en plichten? Indien dit het geval is, kan de regering een indicatie geven van de omvang van de groep uitkeringsgerechtigden, wier rechten en plichten beïnvloed wordt door deze verzamelwet?

De leden van de PvdA vinden het teleurstellend dat er geen scheiding is aangebracht tussen de technische wijzigingen, zoals leestekens en vernummering, en beleidsmatige wijzigingen. De vraag is om twee aparte stukken aan te leveren.

De leden van de SP-fractie zouden graag willen weten welke veranderingen van technische aard zijn en welke wijzigingen aangemerkt kunnen worden als beleid.

De leden van de VVD-fractie vragen of de regering kan aangeven voor welke gevallen de diverse wetwijzigingen gaan gelden. Graag zien de leden van de VVD-fractie een weergave per voorgestelde wetwijziging of deze voor bestaande en/of nieuwe gevallen geldt.

Om tegemoet te komen aan bovengenoemde verzoeken om een scheiding aan te brengen tussen technische wijzigingen en beleidsmatige wijzigingen is een schema opgesteld (bijlage). Hierin is per (sub-)onderdeel aangegeven of het een technische dan wel een beleidsmatige wijziging betreft. Voorts is in dit schema aangegeven of de desbetreffende wijziging invloed heeft op de rechten en plichten van uitkeringsgerechtigden en zo ja, of dit een positief of een negatief heeft. Zoals uit het schema blijkt hebben de meeste wijzigingen geen effecten op de rechten en plichten van uitkeringsgerechtigden. Dit hangt enerzijds samen met het feit dat het wetsvoorstel hoofdzakelijk wijzigingen van technische aard bevat en anderzijds met de aard van de wet of het te wijzigen onderwerp, waarbij de wijziging geen verandering beoogt te brengen in de situatie van uitkeringsgerechtigden of waarbij überhaupt geen uitkeringsgerechtigden betrokken zijn (in dat laatste geval wordt dan «nvt» vermeld in de tabel). Waar wel effecten voor uitkeringsgerechtigden worden gemeld is waar mogelijk een inschatting gemaakt voor het aantal uitkeringsgerechtigden dat de wijziging treft. Voor een enkele wijziging was een inschatting niet te maken waardoor vermelding van een aantal slechts een schijnzekerheid zou bieden.

Waar de wijzigingen de rechten en plichten van uitkeringsgerechtigden beïnvloeden, geldt dat dit zowel op bestaande als op nieuwe gevallen ziet. Aan geen van deze artikelen wordt vooralsnog terugwerkende kracht verleend. De wijzigingen gaan pas in zodra het wetsvoorstel in werking treedt. De wijziging van artikel XIV onderdeel B (vrijlating van inkomsten uit arbeid voor de WWB-gerechtigden) zal in niet eerder dan 1 juli 2009 in werking treden.

#### *b. Gegevensuitwisseling*

De leden van de PvdA-fractie vragen of alle adviezen van het College Bescherming Persoonsgegevens (CBP) zijn verwerkt en overgenomen.

Dit is het geval. Korthedshalve wordt verwezen naar het gestelde in het onderdeel CBP van het algemeen deel van de memorie van toelichting.

De leden van de PvdA-fractie vragen het kabinet wie bepaalt wanneer gegevens de persoonlijke levenssfeer onevenredig schaden en bij welke instantie mensen terecht kunnen indien zij vinden dat hun persoonlijke levenssfeer wordt geschaad. Verder vragen de leden van de VVD-fractie op welke wijze de uitwisseling van gegevens tussen de Arbeidsinspectie, andere inspecties en SZW juridisch is geborgd in het kader van de privacywetgeving.

In dit verband wordt er op gewezen dat met het desbetreffende vierde lid van de artikelen over de gegevensuitwisseling (artikelen 29a van de Arbeidsomstandighedenwet, 8:7 van de Arbeidstijdenwet en 18p van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (Wml)) wordt gerefereerd aan aspecten van subsidiariteit en proportionaliteit bij de gegevensverstrekking. Gegevensverstrekking is aan de orde wanneer dit noodzakelijk is en er worden niet meer gegevens verstrekt dan die welke nodig zijn. Verder geldt op grond van het tweede lid dat gegevensverstrekking alleen aan de orde kan zijn voor zover deze gegevens nodig zijn voor de uitvoering van een wettelijke taak van de verzoekende bestuursorganen. Welke soort gegevens met welke bestuursorganen of toezichthouders mogen worden uitgewisseld, zal veelal worden uitgewerkt in een algemene maatregel van bestuur op grond van het vijfde lid. Het vierde lid is met name van belang wanneer het niet mogelijk is een min of meer volledige omschrijving te geven van de over te dragen gegevens. Het geeft aan dat de bevoegdheid tot gegevensverstrekking niet onbegrensd is. Steeds dient een afweging plaats te vinden tussen het belang van gegevensverstrekking en het belang van de persoonlijke levenssfeer. Het is de verantwoordelijkheid van het bestuursorgaan dat deze afweging moet maken. De voorgestelde bepalingen doen geen afbreuk aan de rechten van inzage, correctie en verzet van de betrokkene op grond van de Wet bescherming persoonsgegevens (Wbp) (artt. 35, 36 en 40 Wbp). Een beslissing op een verzoek om correctie of verzet is een beschikking in de zin van de Algemene wet bestuursrecht (art. 45 Wbp) waartegen kan worden opgekomen bij de bestuursrechter. Gedurende de beroepstermijn kan betrokkene ook de bemiddeling van het CBP invoeren (art. 47 Wbp). De voorgestelde bepalingen zijn ontleend aan de modelbepalingen die zijn opgenomen in het rapport «Herijking toezichtswetgeving» van een interdepartementale werkgroep dat door het kabinet met een kabinetsstandpunt aan uw Kamer is aangeboden.<sup>1</sup> De werkgroep heeft onderzoek gedaan naar mogelijke juridische belemmeringen voor de voortzetting en intensivering van de samenwerking tussen rijksinspecties en de mogelijkheden die belemmeringen te slechten. In het rapport is ook een uitvoerige beschouwing opgenomen over de relatie met de privacywetgeving.

De leden van de PvdA-fractie zijn het eens met het standpunt van de Raad van State betreffende doelbinding.

De Raad is van oordeel dat de mogelijkheid van gegevensverstrekking dient te worden beperkt tot die situaties waarin daadwerkelijk vorm gegeven is aan afspraken tussen inspecties en toezichthouders met betrekking tot de uitwisseling van gegevens. De Raad adviseert het voorstel zodanig aan te passen dat de mogelijkheid van gegevensverstrekking wordt beperkt tot die situaties.

Bij gelegenheid van het nader rapport is de aanbeveling van de Raad overgenomen. Aan het eerste en tweede lid van de desbetreffende voorgestelde bepalingen over gegevensuitwisseling is de voorwaarde toegevoegd dat de gegevensverstrekking noodzakelijk moet zijn ten behoeve van een samenwerkingsverband tussen de betrokken inspectiediensten en bestuursorganen met het oog op het uitoefenen van de toezichthoudende bevoegdheden en de uitvoering van de wettelijke taken.

---

<sup>1</sup> Kamerstukken II 2008/09, 31 700 VI, nr. 70.

Volgens de leden van de PvdA-fractie moet eenmalige uitwisseling van gegevens hier het uitgangspunt zijn.

De voorgestelde bepalingen hebben betrekking op gegevensuitwisseling tussen bestuursorganen en toezichthouders in een samenwerkingverband voor zover deze gegevens nodig zijn voor de uitvoering van een wettelijke taak van de verzoekende bestuursorganen. De gegevens komen per definitie niet van personen waarop deze gegevens betrekking kunnen hebben. Dit is anders in situaties waarop bijvoorbeeld de Wet eenmalige gegevensuitvraag werk en inkomen (Wet van 12 december 2007, Stb. 555) betrekking heeft. Hierbij gaat het om gegevens die door belanghebbenden zelf kunnen worden geleverd. In deze wet is o.a. bepaald dat een dergelijke uitvraag achterwege blijft wanneer deze gegevens reeds zijn aangeleverd of bekend zijn bij andere organisaties in het veld van werk en inkomen of in de polisadministratie of basisregistraties, zoals het GBA, zijn opgenomen.

## **2. Wijziging Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (Wet WIA)**

De leden van de CDA-fractie verzoeken de regering nader te onderbouwen, los van het gestelde verzuim dit eerder te bepalen, waarom wordt voorgesteld de duur van een reeds genoten WW-uitkering zoals voorgesteld met het nieuwe artikel 59, derde lid, Wet WIA in mindering te brengen op de loongerelateerde uitkering van de WGA-uitkering. Verder vragen deze leden naar de beleidskeuze die hieraan ten grondslag ligt en of soortgelijke bepalingen reeds in andere gevallen gelden. Ook vragen zij om een toelichting op de financiële gevolgen van dit onderdeel van het voorstel. Tot slot vragen deze leden wanneer en voor welke gevallen de voorgestelde regelgeving intreedt. De leden van de SP-fractie vragen om een toelichting omtrent de directe aanleiding, de beweegredenen en de feitelijke gevolgen van voornoemd artikelonderdeel.

In de WGA is de werkloosheidscomponent geïncorporeerd in de loongerelateerde WGA-uitkering. Dat wil zeggen dat de betrokkene naast zijn arbeidsongeschiktheidsuitkering geen aparte werkloosheidsuitkering behoeft aan te vragen. Vanwege deze incorporatie is de duur van de loongerelateerde WGA-uitkering even lang als de duur van de WW-uitkering die de betrokkene zou hebben gehad als hij wel recht zou hebben op WW. In artikel 59, derde lid, Wet WIA is de situatie geregeld dat iemand eerst werkloos wordt en vervolgens ziek wordt tijdens het ontvangen van zijn WW-uitkering. Dit heeft tot gevolg dat zijn recht op WW na 13 weken eindigt, omdat de betrokkene recht heeft op een ZW-uitkering. Na 104 weken ziekte zou zijn recht op WW herleven als hij geen recht zou hebben gehad op een WGA-uitkering. In artikel 59, derde lid, Wet WIA wordt geregeld dat de duur van de loongerelateerde WGA-uitkering even lang is als de resterende duur van het niet-herleefde WW-recht.

Hetzelfde wordt nu duidelijk geregeld voor de volgende drie situaties. De eerste situatie betreft degene die na 104 weken ziekte minder dan 35% arbeidsongeschikt is en daarom geen recht heeft op WGA. Hij kan dan wel recht hebben op een WW-uitkering. Als de arbeidsongeschiktheid van de betrokkene vervolgens toeneemt binnen vier weken (als gevolg van een andere oorzaak) of binnen vijf jaar (als gevolg van dezelfde oorzaak) kan alsnog recht ontstaan op een loongerelateerde WGA-uitkering. Ook voor deze situatie wordt nu expliciet geregeld dat de duur van de loongerelateerde WGA-uitkering even lang is als de resterende WW-duur.

De tweede situatie betreft degene van wie het recht op WW is geëindigd omdat hij is gaan werken. Als hij dan ziek wordt, en nog niet aan de

referte-eis voldoet zodat hij geen nieuw recht op WW heeft opgebouwd, dan herleeft ook zijn oude recht op WW niet omdat hij recht heeft op ZW. Na 104 weken ziekte komt de betrokkene in aanmerking voor een WIA-uitkering, ook al voldeed hij niet aan de referte-eis. Dat laatste is geregeld in artikel 58, eerste lid, onderdeel c, Wet WIA. Ook voor deze situatie wordt nu geregeld dat de duur van de loongerelateerde WGA-uitkering gelijk is aan de resterende duur van het niet-herleeftde WW-recht.

De derde situatie is vergelijkbaar met de tweede situatie. Het betreft degene van wie het recht op een WW-uitkering is geëindigd vanwege het ontstaan van een recht op uitkering op grond van de Wet arbeid en zorg. Na eindiging van laatstgenoemd recht herleeft het WW-recht echter niet omdat de betrokkene ziek is. Ook voor deze situatie wordt nu geregeld dat de betrokkene wordt geacht te hebben voldaan aan de referte-eis. Na 104 weken ziekte komt hij – anders dan nu – dus in aanmerking voor een loongerelateerde WGA-uitkering. Ook voor deze situatie wordt geregeld dat de duur van de loongerelateerde WGA-uitkering gelijk is aan de resterende duur van het niet-herleeftde WW-recht.

Voor wat betreft de financiële gevolgen: de correctie in de wet bedraagt hooguit 10 miljoen euro per jaar. Echter, deze besparingen waren meegenomen in de ramingen van de Wet WIA, waardoor er geen financiële gevolgen zijn.

Het desbetreffende artikel treedt in werking op de dag dat de Verzamelwet SZW-wetten 2009 in werking zal treden. Er is niet voorzien in terugwerkende kracht.

### **3. Wijziging Ziektewet**

De leden van het CDA en de VVD vragen of de regering kan aangeven in welke situaties in de huidige wetgeving de werkgever niet aan het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) hoeft te melden dat hij loon inhoudt wegens het niet meewerken aan de re-integratie door de werknemer en informeren naar de mogelijke additionele lasten voor de werkgever als gevolg van de voorgestelde wetswijziging.

Indien een werknemer zonder deugdelijke reden de passende arbeid die de werkgever aan hem ter beschikking stelt niet verricht, heeft een werkgever het recht zijn loondoorbetaling te stoppen. In dat geval geldt de verplichting om dit te melden aan het UWV. Sinds 1 januari 2008 heeft de werkgever geen meldingsverplichting als hij loon inhoudt in de periode waarin een werknemer zijn genezing door eigen toedoen vertraagt, indien de ziekte van de werknemer door zijn toedoen is veroorzaakt of als de werknemer valse informatie heeft verstrekt bij zijn aanstellingskeuring. Ook deze informatie is echter van belang voor het UWV voor het toekennen van ziekingeld. Op grond van artikel 29, zesde lid, van de Ziektewet bestaat namelijk ook in deze situaties geen recht op ziekingeld. Met de voorgestelde wijziging wordt beoogd de situatie te herstellen van voor 1 januari 2008, aangezien niet is bedoeld de mogelijkheden te verminderen voor het UWV om na te gaan of iemand al dan niet recht heeft op ziekingeld.

Wat betreft de vragen van de leden van het CDA en de VVD naar de gevolgen voor de administratieve lasten valt te vermelden dat de regering een verwaarloosbare toename verwacht van de administratieve lasten voor werkgevers. Een werkgever dient immers naar de werknemer toe sowieso (schriftelijke) handelingen te verrichten om de loondoorbetaling

op te schorten. Tegelijkertijd kan de werkgever dan een melding hiervan doen aan het UWV.

#### **4. Arbeidsomstandighedenwet**

##### *a. Algemeen*

De leden van de CDA-fractie constateren met genoegen dat het voorstel tegemoet komt aan eerder gedane voorstellen van het CDA en voorziet in de opname in de definitie van psychosociale arbeidsbelasting van direct of indirect onderscheid als een van de factoren in de arbeidssituatie die stress teweeg kunnen brengen. De leden van de CDA-fractie gaan er hierbij van uit dat de huidige risico-inventarisatie kan dienen als startpunt. Is de regering het hiermee eens, of zijn er toch nog nieuwe risico-inventarisaties nodig, zo vragen de leden van de CDA-fractie. Iedere organisatie zal moeten onderzoeken wat en in welke situatie de bronnen en oorzaken voor psychosociale arbeidsbelasting en dus ook voor discriminatie zijn. De uitkomsten van de risico-inventarisatie zijn daarvoor het startpunt.

Op grond van artikel 2.15 van het Arbeidsomstandighedenbesluit moet de werkgever in het kader van de risico-inventarisatie en evaluatie, bedoeld in artikel 5 van de Arbeidsomstandighedenwet, de risico's ten aanzien van psychosociale arbeidsbelasting beoordelen en in het plan van aanpak, bedoeld in artikel 5 van de Arbeidsomstandighedenwet, maatregelen vaststellen en uitvoeren om psychosociale arbeidsbelasting te voorkomen of indien dat niet mogelijk is te beperken.

De PvdA is voorstander van het opnemen van discriminatie in de Arbeidsomstandighedenwet. De aanname dat in de gelijkebehandelingswetten al gebruik wordt gemaakt van de begrippen «direct en indirect onderscheid» in plaats van de term discriminatie is niet juist. Dit moet nog geregeld worden. De PvdA-fractie vraagt het kabinet om dezelfde terminologie te gebruiken die in de EU richtlijn gebruikt wordt: «directe discriminatie» en «indirecte discriminatie». Graag ontvangen de leden een reactie van het kabinet op dit verzoek.

In de definitie van psychosociale arbeidsbelasting in de Arbeidsomstandighedenwet wordt niet de term «discriminatie» opgenomen maar wordt – in aansluiting op de terminologie in de gelijkebehandelingswetgeving – het begrip «direct en indirect onderscheid» gebruikt.

Dit begrip wordt niet in de Arbeidsomstandighedenwet gedefinieerd. De vraag of er sprake is of kan zijn van direct of indirect onderscheid moet worden beantwoord aan de hand van de definities van deze begrippen in de gelijkebehandelingswetgeving en de daarover bestaande jurisprudentie.

Voor wat betreft het verzoek om in plaats van de term onderscheid de term discriminatie te gebruiken zij verwezen naar het kabinetsstandpunt naar aanleiding van de tweede evaluatie van de Algemene Wet gelijke behandeling. Het eerste deel van dat kabinetsstandpunt is door de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties op 19 december 2008 naar de Kamer gezonden.<sup>1</sup> Op pagina 3 daarvan geeft het kabinet zijn opvatting over de vervanging van de begrippen direct en indirect onderscheid door het begrip discriminatie. Bij aanpassing van de terminologie in de gelijkebehandelingswetten zal tegelijkertijd ook de terminologie in de Arbeidsomstandighedenwet worden aangepast.

Discriminatie op de werkvloer, of direct/indirect onderscheid, is iets waar Nederland in relatie tot andere landen slecht scoort. Het komt relatief vaak voor in Nederland. De leden van de PvdA-fractie roepen het kabinet op

---

<sup>1</sup> Kamerstukken II 2008/09 28 481, nr. 5, p. 3.

om veel meer aandacht te besteden aan dit probleem. Graag ontvangen zij een reactie van het kabinet op deze oproep.

- Door «direct en indirect onderscheid» in de Arbeidsomstandighedenwet op te nemen beoogt het kabinet dat werkgevers discriminatie op het werk nadrukkelijk ook aandacht geven als een van de beleidsonderwerpen die onder psychosociale arbeidsrisico's vallen. Dit kan bijdragen aan het terugdringen van discriminatie op de werkvloer.
- Overigens is het een bekend verschijnsel dat in landen waar werkgevers al langer verplicht zijn een beleid te voeren tegen ongewenste omgangsvormen, werkgevers dit bespreekbaar maken. Dat is bijvoorbeeld het geval in Nederland, Engeland en Finland. Het taboe om over incidenten met ongewenst gedrag (of psychosociale risico's = PSA) te praten verdwijnt dan, men durft incidenten op het werk ook vaker te melden, wat weer leidt tot hogere scores op nationaal niveau. Net als in Nederland scoren ook Engeland en Finland al een reeks van jaren ongunstig op het terrein van ongewenste omgangsvormen in vergelijking met andere EU landen. Dit hoeft dus niet te betekenen dat dit ook feitelijk meer voorkomt in de landen die een beleidsverplichting hebben ingevoerd.

De leden van de VVD-fractie vragen wat volgens de regering de toegevoegde waarde is van het door de werkgever uit te voeren onderzoek psychosociale arbeidsbelasting.

Door het opnemen van «direct en indirect» onderscheid in de Arbeidsomstandighedenwet beoogt het kabinet dat werkgevers discriminatie op het werk nadrukkelijk ook aandacht geven als een van de beleidsonderwerpen die onder psychosociale arbeidsrisico's vallen. Dit kan bijdragen aan het terugdringen van discriminatie op de werkvloer.

#### *b. Artikelsgewijs*

##### *Artikel V, onderdeel A*

De leden van de SGP-fractie vragen de regering naar de noodzaak van de voorgestelde wijzigingen van de Arbeidsomstandighedenwet op het punt van psychosociale arbeidsbelasting met betrekking tot de discriminatie op de werkvloer. Zoals de regering terecht aangeeft in de memorie van toelichting zijn er al verschillende wettelijke regelingen voorhanden die discriminatie in zijn algemeenheid en op de werkvloer in het bijzonder tegengaan. In dit kader wijzen de leden van de SGP-fractie bijvoorbeeld op de Wet op de ondernemingsraden, waarin is geregeld dat de ondernemingsraad dient te waken tegen discriminatie in de onderneming.

Als gevolg van het opnemen van het element discriminatie in de definitie van psychosociale arbeidsbelasting, krijgt ook de Arbeidsinspectie (AI) een rol. Dat betekent dat de AI bij geconstateerde of gemelde discriminatie aan de werkgever zal vragen om aan te tonen dat deze een beleid heeft inzake psychosociale arbeidsbelasting. Dit houdt tevens in dat als de AI constateert dat in een bepaald bedrijf sprake is van duidelijke kansen op discriminatie, van de werkgever kan worden geëist dat er gericht beleid wordt gevoerd. Geeft de werkgever daaraan geen gevolg, dan kan de AI een bestuurlijke boete opleggen.

Het voorstel voorziet in de opname van de begrippen direct of indirect onderscheid in de definitie van psychosociale arbeidsbelasting als factoren die in de arbeidssituatie stress teweeg kunnen brengen. De leden van de SGP-fractie vragen de regering wat onder de begrippen een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze wordt verstaan. Hoe wordt bepaald of er sprake is van psychosociale arbeidsbelastingfactoren

in de arbeidssituatie die stress teweegbrengen, zo vragen de leden van de SGP-fractie.

In sommige gevallen kan een bepaling, maatstaf of handelwijze, hoewel die neutraal geformuleerd is of op het eerste gezicht neutraal overkomt, toch in de praktijk tot effect hebben dat bepaalde groepen, bijvoorbeeld allochtonen of vrouwen, benadeeld worden. Er is dan sprake van *indirect* onderscheid.

Negatief ervaren psychosociale arbeidsrisico's hebben ongunstige gevolgen voor de gezondheid. Op de korte termijn uit zich dit in o.a. slaapklaachten, een slechte stemming, geïrriteerdheid en oververmoeidheid. Blijft dit voortduren, dan kan dit leiden tot ernstige gezondheidsklachten, ziekten aan hart en bloedvaten, burnout, depressie en andere stoornissen. Niet alleen voor de werknemer leidt dit dus tot nadelige gevolgen op het lichamelijke en psychische vlak. Het heeft ook gevolgen voor het sociale functioneren in het gezin of op de werkplek. De Arbeidsomstandighedenwet verstaat onder stress een toestand die als negatief ervaren lichamelijke, psychische of sociale gevolgen heeft.

De leden van de VVD-fractie vragen wat de consequenties zijn voor de werkgevers betreffende het psychosociale arbeidsbelasting onderzoek in de zin van administratieve lasten. Zij vragen of de minister van mening is dat de baten opwegen tegen de lasten. Ook de leden van de SGP-fractie vragen zich, gezien de toch al grote administratieve lasten die gepaard gaan met de risico-inventarisatie en -evaluatie, sterk af of hier nog extra administratieve lasten aan toegevoegd worden als gevolg van dit wetsvoorstel. Graag ontvangen de leden van de SGP-fractie de administratieve lastendruk van dit wetsvoorstel.

Uit een onderzoek naar «Goede Praktijken tegen geweld» (DSP, 2006) blijkt dat de meerderheid van de werkgevers bij het nemen van maatregelen tegen ongewenst gedrag, ook al maatregelen neemt tegen discriminatie. Tegen die achtergrond kan worden gesteld dat het opnemen van het element discriminatie in de Arbeidsomstandighedenwet niet zal bijdragen aan verhoging van administratieve lasten. Overigens moeten werkgevers al maatregelen nemen tegen discriminatie op grond van de uitwerking van het verbod op discriminatie, dat voortvloeit uit diverse internationale verdragen en EG-richtlijnen. Deze zijn uitgewerkt in een viertal specifieke gelijkebehandelingswetten.

Kan de regering de werkwijze van de Arbeidsinspectie bij geconstateerde of gemelde discriminatie voor de leden van de SGP-fractie nader uitwerken?

De AI zal bij geconstateerde of gemelde discriminatie aan de werkgever vragen om aan te tonen dat deze een beleid heeft inzake psychosociale arbeidsbelasting. Als de AI constateert dat in een bepaald bedrijf sprake is van duidelijke kansen op discriminatie, kan van de werkgever worden geëist dat er gericht beleid wordt gevoerd. Geeft de werkgever daaraan geen gevolg, dan kan de AI een bestuurlijke boete opleggen. De AI beoordeelt in een dergelijk geval alleen of de werkgever aan zijn beleidsverplichting heeft voldaan. Het oordeel of er daadwerkelijk sprake is van onderscheid in strijd met de wet, is voorbehouden aan de Commissie gelijke behandeling of de civiele rechter.

#### *Artikel V, onderdeel C*

In het wetsvoorstel wordt geregeld dat bij de arbeidsomstandigheden, bedoeld in het tweede lid, onderdeel C, ook een bedrijfsarts de risico-inventarisatie en -evaluatie kan toetsen en daarover kan adviseren. Kan de



regering beargumenteren waarom hiervoor gekozen is, zo vragen de leden van de SGP-fractie. Bovendien willen deze leden zien hoe die toetsing concreet door de bedrijfsarts ingevuld wordt.

De wijziging in artikel V, onderdeel C, beoogt slechts een wetgevingstechnisch verzuim te corrigeren. Er wordt geen wijziging aangebracht in de bestaande verplichtingen van werkgevers om zich bij de in artikel 14, eerste lid, omschreven taken te laten bijstaan door deskundige personen, zoals veiligheidskundigen, arbeidshygiënisten, arbeid- en organisatiekundigen of bedrijfsartsen. Zoals in de memorie van toelichting is aangegeven, is de aanhef van artikel 14, eerste lid, gewijzigd, maar is daarbij verzuimd tegelijkertijd ook het tweede lid, onderdeel c, daarop aan te passen.

In artikel 14, tweede lid, onderdeel c, is al sinds 1 juli 2005<sup>1</sup> geregeld dat voor zover de mogelijkheden onvoldoende zijn om de bijstand bij het toetsen van en adviseren over de risico-inventarisatie en evaluatie binnen het bedrijf te organiseren de bijstand dan moet worden verleend door een of meer andere deskundige personen (veiligheidskundigen, arbeidshygiënisten of arbeid- en organisatiekundigen) of bedrijfsartsen. Voor de argumentatie waarom daar destijds voor gekozen is, zij verwezen naar paragraaf 2.1.1.2, Toetsing van de risico-inventarisatie en evaluatie, van de memorie van toelichting bij het desbetreffende wetsvoorstel.<sup>2</sup>

#### *Artikel V, onderdeel F*

De leden van de SP-fractie vragen naar de concrete invulling, de beweegredenen en de directe aanleiding achter de doelstelling zoals die is verwoord in de toelichting bij het voorgestelde artikel 29a (gegevensuitwisseling) in de Arbeidsomstandighedenwet, te weten vermindering van toezichtlast bij ondertoezichtgestelden door operationalisering van de Kaderstellende Visie op Toezicht.

In dit verband wordt gewezen op het coalitieakkoord waarin het streven van het kabinet naar een andere wijze van toezicht is verwoord. Het gaat daarbij in het bijzonder om vermindering van de toezichtlasten en om verbetering van de kwaliteit van het toezicht.

Deze beleidslijn sluit aan op de motie-Aptroot<sup>3</sup> en de Kaderstellende Visie op Toezicht (KVOT)<sup>4</sup> die in 2005 is uitgebracht door het ministerie van minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties. Met het programma Vernieuwing Toezicht<sup>5</sup> heeft de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties vervolgens de ambities van het kabinet ten aanzien van de vormgeving van het inspectieapparaat bekendgemaakt, die zijn uitgewerkt langs vier streeflijnen («Modernisering en kwaliteit», «Taakoverdracht en expertisebundeling», «Regelgeving en beleid» en «De reikwijdte van de verantwoordelijkheid van de overheid»). Hiermee wordt onder andere uitvoering gegeven aan wat in de nota Vernieuwing Rijksdienst is opgenomen ten aanzien van toezicht. Een van de maatregelen in dat kader is de instelling van de Inspectieraad. Een belangrijk element dat realisering van de beoogde doelstelling naderbij kan brengen, is het tot stand brengen van de samenwerking tussen de verschillende rijksinspecties. De in 2007 ingestelde Inspectieraad beoogt die samenwerking. Daarbij wordt de normadressaat, de aan het toezicht onderworpen, beschouwd als uitgangspunt voor de uitvoering van toezicht. Een voorbeeld van deze samenwerking is het werken met domeingerichte inspecties, waarbij verschillende inspecties en andere toezichthouders samenwerken per domein. Het object van toezicht staat daarbij centraal. Een domein is een branche (bijvoorbeeld land en tuinbouw, chemie, vervoer over water, vervoer over de weg), een keten (jeugdzorg, vuurwerk, vlees), een locatie (Schiphol) of een object (ziekenhuis), waar toezichtlast voorkomt. Bij de domeingerichte inspecties zijn niet de indeling in sectorale wetgeving en de daarin aangewezen inspectiedienst(en) leidend, maar

<sup>1</sup> Wet van 7 april 2005 tot wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet 1998 in verband met een gewijzigde organisatie van de deskundige bijstand bij het arbeidsomstandighedenbeleid en de daarmee samenhangende bepalingen (Stb. 202).

<sup>2</sup> Kamerstukken II 2004/05, 29 814, nr. 3, p. 10.

<sup>3</sup> Kamerstukken II 2005/06, 29 362, nr. 77.

<sup>4</sup> Kamerstukken II 2005/06, 27 831, nr. 15.

<sup>5</sup> Kamerstukken II 2007/08, 31 201, nr. 25.

wordt gekeken naar de instellingen/bedrijven zelf en de wetgeving waarmee zij te maken hebben.

Vanuit de praktijk worden geluiden vernomen over belemmeringen voor samenwerking tussen inspecties, zoals beperkingen in de uitwisseling van voor toezicht belangrijke informatie. Het beeld is daarbij dat de huidige wetgeving de samenwerking op onderdelen bemoeilijkt. Er is daarom een interdepartementale werkgroep in het leven geroepen met als opdracht te onderzoeken welke – wettelijke – belemmeringen zich voordoen of zouden kunnen voordoen bij de samenwerking tussen toezichthoudende diensten en organen, te bezien of die belemmeringen uit de weg geruimd moeten worden en zonodig voorstellen te doen tot de aanpak daarvan. Op het punt van structurele gegevensuitwisseling en -verwerking heeft de werkgroep geconcludeerd dat deze niet goed mogelijk zijn vanwege doelbinding (Wbp) en vanwege wettelijke geheimhoudingsplichten. Met het oog hierop is door de werkgroep een aantal modelbepalingen ontworpen om voor de geconstateerde problemen een oplossing te bieden. De voorgestelde bepalingen zijn ontleend aan deze modelbepalingen die zijn opgenomen in het rapport «Herijking toezichtswetgeving» van de werkgroep dat door het kabinet met een kabinetsstandpunt aan uw Kamer is aangeboden.<sup>1</sup> Hiermee is concreet invulling gegeven aan de Kadertellende Visie op Toezicht; een intensieve samenwerking tussen toezichthoudende diensten en toezichthouders met het oog op reductie van toezichtslasten voor de normadressaat en bevordering van de effectiviteit van het toezicht.

## **5. Wijziging Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag**

De leden van het CDA vragen of de Kamer nog wordt geïnformeerd als het voornemen om het toezicht op naleving van de Wml mede te laten uitvoeren door andere dan SZW toezichthouders wordt omgezet in concreet beleid.

Hoewel dit formeel niet is voorgeschreven zal een voorgenomen wijziging van het toezicht met betrekking tot de Wml wel worden meegedeeld aan de kamer.

De leden van de PvdA-fractie zijn positief over de aanpassing van de Wml. Deze aanpassing maakt betere handhaving mogelijk.

De leden van de SP vragen waarom in Artikel XIII onderdeel A de mogelijkheid wordt gecreëerd om voor bepaalde categorieën van arbeid het toezicht te kunnen opdragen aan een ander toezichtorgaan dan de onder de verantwoordelijkheid van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid ressorterende AI. De leden vragen welk concreet voornemen de noodzaak voor de voorgestelde wijziging vormt. De leden vragen of de delegatiebepaling overbodig is indien er geen voornemen bestaat.

Zoals in de memorie van toelichting reeds is aangegeven bestaat er op dit moment geen concreet voornemen om uitvoering te geven aan deze bepaling (Kamerstukken II 2008/09, 31 811, nr. 3, pagina 28). Deze wijziging is voorgesteld om wetten waarbij het toezicht op de uitvoering is opgedragen aan de AI zoveel mogelijk gelijklopend te laten zijn. Steeds is in die wetten bepaald, dat het toezicht ook mede kan worden opgedragen aan andere toezichthouders dan de AI. In de Wml is dit echter nog niet het geval. In de Arbeidsomstandighedenwet en de Arbeidstijdenwet is diverse keren gebruik gemaakt van deze bevoegdheid. Op delen van die wetten wordt ondermeer door de Voedsel en Warenautoriteit, de Inspectie Verkeer en Waterstaat, het Staatstoezicht op de Mijnen en de Algemene Inspectiedienst toezicht gehouden. Met het, bij artikel V, onderdeel F, al genoemde programma Vernieuwing Toezicht<sup>2</sup> heeft de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties de ambities van het kabinet ten

<sup>1</sup> Kamerstukken II 2008/09, 31 700 VI, nr. 70.

<sup>2</sup> Kamerstukken II 2007/08, 31 201, nr. 25.

aanzien van de vormgeving van het inspectieapparaat bekendgemaakt. Een belangrijk element dat realisering van de beoogde doelstelling naderbij kan brengen, is het tot stand brengen van de samenwerking tussen de verschillende rijksinspecties. Hiertoe functioneert ook de in 2007 ingestelde Inspectieraad. Bij brief van de minister van Justitie van 29 oktober 2008 aan uw kamer<sup>1</sup> is het rapport «Herijking toezichtswetgeving» met bijbehorend kabinetsstandpunt aangeboden. Een interdepartementale werkgroep heeft onderzoek gedaan naar:

- a. mogelijke juridische belemmeringen voor de voortzetting en intensivering van de samenwerking tussen rijksinspecties, en
- b. de mogelijkheden die belemmeringen te slechten.

In het geval van bevoegdheden van toezichthouders gaat het erom, dat deze alleen gebruikt kunnen worden als men als toezichthouder voor de desbetreffende wet is aangewezen. Omdat intensivering van de samenwerking waarschijnlijk is, is de aanbeveling gedaan, dat wanneer de wens bestaat ambtenaren van andere diensten bevoegd te maken als toezichthouder, die bevoegdheid bij of krachtens de desbetreffende bijzondere wet dient te worden verleend. De voorgestelde bepaling in de Wml geeft mede uitvoering aan genoemd kabinetsstandpunt om onnodige belemmeringen in de wetgeving weg te nemen die een intensievere samenwerking tussen rijksinspecties in weg staan. Het is niet uitgesloten dat in navolging van de Arbeidsomstandighedenwet en de Arbeidstijdenwet het toezicht op de Wml meer domeingericht zal worden aangepakt, zodat bijvoorbeeld in een bepaalde bedrijfstak de ondernemingen nog maar met één rijksinspectie worden geconfronteerd die toezicht houdt op de naleving van meer wetten waarvoor verschillende ministers primair verantwoordelijk zijn. Genoemde bepaling maakt dat mogelijk en kan, zoals de leden van de fractie van de PvdA terecht constateren, betere handhaving mogelijk maken.

## **6. Wijziging van de Wet Structuur Uitvoeringsorganisaties Werk en Inkomen (Wet Suwi)**

De leden van de CDA-fractie vragen aan te geven hoe de gegevensuitwisseling tussen alle in het wetsvoorstel opgevoerde instellingen momenteel verloopt en hoe dit na de invoering van de Verzamelwet SZW-wetgeving zal verlopen. Voorts vragen zij de regering om schematisch aan te geven wanneer de in de onderhavige wet opgenomen verschillende wijzigingen in werking zullen treden.

Er wordt op gewezen dat de wijziging van de artikelen 54 en 73 (onder 2) van de Wet SUWI alleen tot doel heeft aan (structurele) gegevensuitwisseling tussen de AI (en andere inspectiediensten) en de Sociale Inlichtingen- en Opsporingsdienst (SIOD) een wettelijke basis te geven. Het gaat hierbij om de uitwisseling van toezichtsgegevens tussen deze diensten. Deze gegevensuitwisseling vindt nu ook al plaats, maar slecht op incidentele basis aan de hand van de normen in de Wbp (art 9 Wbp). Het wetsvoorstel regelt de grondslag voor de mogelijkheid om structureel deze gegevens te kunnen uitwisselen. Deze wijziging in de Wet SUWI is van toepassing voor zover een van de partijen waarop de gegevensuitwisseling betrekking heeft de SIOD betreft. De wijzigingen in de Arbeidsomstandighedenwet, de Arbeidstijdenwet en de Wml voorzien in gegevensuitwisseling tussen inspectiediensten.

Het wetsvoorstel verandert overigens niets aan de bestaande gegevensuitwisseling tussen de organen in het domein werk en inkomen en zoals die is bepaald en geclausuleerd in de huidige Wet SUWI en het Besluit SUWI. In de toelichting is het wettelijk kader uiteengezet op basis waarvan de gegevensuitwisseling is geregeld. In het besluit SUWI wordt nader aangeduid om welke gegevens het hierbij gaat. Daarbij wordt erop gewezen dat het regime van de Wbp van toepassing blijft (o.a. de rechten

---

<sup>1</sup> Kamerstukken II 2008/09, 31 700 VI, nr. 70.

op inzage, correctie en verzet), ook nu met het wetsvoorstel mogelijk wordt gemaakt dat structureel de desbetreffende gegevens kunnen worden uitgewisseld zonder dat bij elke afzonderlijke gegevensuitwisseling moet worden getoetst in hoeverre het gegeven mag worden doorgegeven (art. 9 Wbp).

De desbetreffende artikelen treden in werking op de dag dat het wetsvoorstel in werking treedt. Er is niet voorzien in terugwerkende kracht.

## **7. Wijziging van de Wet werk en bijstand (WWB)**

De leden van de PvdA-fractie zijn positief over de aanpassing van de WWB betreffende 65-plussers met een onvolledige AOW (onderdeel B). De aanpassing maakt bijverdiene mogelijk zonder korting op de AOW. Overigens neemt de regering aan dat waar deze leden het over «zonder korting op de AOW» hebben, bedoeld wordt «zonder korting op de bijstand».

## **8. Wijziging van de Pensioenwet**

Met betrekking tot artikel 25, eerste lid, onderdeel h, van de Pensioenwet, welk artikel op 1 januari 2009 in werking is getreden, vragen de leden van de CDA-fractie in hoeverre de verzekeraars redelijke exit-voorwaarden hebben opgenomen in hun collectieve contracten. Tevens vragen zij of daar onderzoek naar wordt gedaan en of de regering bereid is dat te onderzoeken en daarvan mededeling te doen aan de Kamer.

De desbetreffende bepaling eist dat vanaf 1 januari 2009 redelijke exit-voorwaarden in de uitvoeringsovereenkomsten tussen werkgevers en verzekeraars zijn opgenomen. Aangezien de bepaling pas recent van kracht is geworden bestaat thans nog geen zicht op de wijze waarop deze bepaling in de praktijk wordt nageleefd. De regering is bereid om hier in de loop van 2009 navraag naar te doen bij het Verbond van Verzekeraars. In artikel 33, tweede lid, is bepaald dat nadere regelgeving in het bijzonder betrekking kan hebben op de naleving van de bij amvb aan te wijzen principes van goed pensioenfondsbestuur. In artikel 11 van het Besluit uitvoering Pensioenwet en Wet verplichte beroepspensioenregeling zijn de door de Stichting van de Arbeid opgestelde principes aangewezen als de principes voor goed pensioenfondsbestuur. In antwoord op de vraag van de leden van de CDA-fractie kan de regering bevestigen dat deze regels ook daadwerkelijk nageleefd dienen te worden.

De leden van de CDA-fractie vragen of het mogelijk is om onder de Pensioenwet de deelnemersraad en het verantwoordingsorgaan te integreren. Zo dit niet mogelijk is, vragen zij of de regering bereid is dit mogelijk te maken.

In de «Principes voor goed pensioenfondsbestuur» is voorzien in de mogelijkheid om met instemming van alle bij het fonds betrokken partijen te besluiten de deelnemersraad en het verantwoordingsorgaan te integreren. Een mogelijke variant daarbij is dat formeel/juridisch gezien beide organen afzonderlijk blijven bestaan, maar dat in de praktijk een vergaande vorm van samenwerking wordt gezocht.

In artikel 34 van de Pensioenwet is bepaald dat bij algemene maatregel van bestuur nadere regels gesteld kunnen worden over de uitbesteding. De leden van de CDA-fractie merken op dat in artikel 12 van het besluit die regels gesteld zijn. Dit voorjaar zal de regering in een separaat schrijven nader ingaan op de vragen van de leden van de CDA-fractie over hoe streng het verbod op uitbesteding op dit moment wordt toegepast.

De leden van de CDA-fractie hebben verschillende vragen gesteld over het onderwerp waardeoverdracht (n.a.v. de artikelen 71 en 72 van de Pensioenwet).

De regering zal de beantwoording van deze vragen meenemen in de brief die de minister van SZW tijdens het Algemeen Overleg op 3 december 2008 heeft toegezegd, waarin hij op de bijbetaalproblematiek bij waardeoverdracht zal ingaan, alsmede op de voor- en nadelen van het recht op waardeoverdracht.

Naar aanleiding van de vragen die de leden van de CDA-fractie hebben gesteld over de artikelen 141 en 142 van de Pensioenwet merkt de regering het volgende op.

Het kabinet heeft eerder toegezegd Uw Kamer voor 1 maart te informeren over de eventuele noodzaak nadere maatregelen te treffen. Bij die gelegenheid zal ook worden ingegaan op deze vragen.

In de nota van wijziging zoals deze gelijktijdig wordt ingediend, wordt ook tijdelijk de mogelijkheid gecreëerd om bij premieovereenkomsten waarbij tot pensioendatum de premie is belegd (zuivere premieovereenkomsten) op pensioendatum het pensioen te splitsen in een eerst ingaande tijdelijke uitkering en een direct aansluitende levenslange uitkering. Dit is de Tweede Kamer toegezegd in de beantwoording van de Kamervragen 2080904930 van het lid Blok (VVD).

#### *Artikel XXII, wijziging van de wet verevening pensioenrechten bij scheiding*

De leden van de CDA-fractie vernemen graag van de regering wanneer de lang beloofde herziening van de wet «Verevening Pensioenrechten bij Scheiding» plaatsvindt en welk tijdspad de regering daarbij voor ogen heeft.

De voorbereiding van het kabinetsstandpunt naar aanleiding van de evaluatie van de Wet verevening pensioenrechten bij scheiding is thans in een afrondend stadium. Naar verwachting zal het kabinet daarover in het eerste kwartaal van 2009 kunnen besluiten, waarna het standpunt naar de Tweede Kamer wordt gezonden.

#### *Artikel XXIV, wijziging van het Burgerlijk Wetboek*

De leden van de CDA-fractie begrijpen dat er enige verwarring is over de pensioenrechten die een werknemer heeft en krijgt, wanneer zijn bedrijf wordt overgenomen en zijn pensioenfonds opgaat in een ander pensioenfonds. Zij stellen in dit verband de volgende vragen.

Waarop kan deze werknemer aanspraak maken? Kan hij aanspraak maken op zijn oude pensioenregeling, of moet hij deelnemen aan de nieuwe regeling, ook als die slechter is? Is het mogelijk voor de overnemende partij om een deel van het pensioenvermogen van het fonds van het overgenomen bedrijf niet aan te wenden voor pensioenen? Zo ja, acht de regering dat wenselijk?

Graag ontvangen de leden van de CDA-fractie op dit punt een uitgebreidere toelichting, dan verschaft in de memorie van toelichting.

Met artikel XXIV van het onderhavige wetsvoorstel is een technische verbetering beoogd van artikel 664 van boek 7 van het Burgerlijk Wetboek. Deze technische verbetering strekt ertoe de onduidelijkheid weg te nemen die is ontstaan na eerdere – technische – aanpassing van dit artikel met de Wet van 15 juli 2008 houdende enige wijzigingen in de Pensioenwet, de Wet verplichte beroepspensioenregeling en enige andere wetten (Stb. 314). Deze verbetering heeft de regering aangekondigd in de memorie van antwoord aan de Eerste Kamer (Kamerstukken I 2007/08, 31 226 D, blz. 15).

Artikel 7:664 van het Burgerlijk Wetboek ziet op de vraag welke pensioenregeling van toepassing is op werknemers die werkzaam zijn bij een onderneming die wordt overgenomen door een andere onderneming. Op grond van dit artikel behouden deze werknemers hun oude pensioenregeling, tenzij de overnemende onderneming al een pensioenregeling heeft en de werknemers daarin wil opnemen. In dat geval komen de werknemers die overgaan naar de overnemende onderneming te vallen onder de pensioenregeling van de overnemende onderneming. Noch voornoemde Wet van 15 juli 2008, noch het onderhavige wetsvoorstel beogen een inhoudelijke wijziging van deze bepaling.

De leden van de VVD-fractie vragen waarom de aanpassing, zoals aangekondigd in de antwoorden d.d. 16 september 2008 op vragen van het lid Blok over «de Pensioenwet en achterblijvende partners» niet in het onderhavige wetsvoorstel terug te vinden is.

De reden daarvoor is, dat de desbetreffende aanpassing destijds niet meer in het wetsvoorstel kon worden opgenomen omdat dit toen al naar de Raad van State gezonden was. De aanpassing wordt vormgegeven via een nota van wijziging op dit wetsvoorstel.

De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
J. P. H. Donner

**Bijlage bij nota naar aanleiding van het verslag inzake het  
wetsvoorstel Verzamelwet SZW-wetgeving 2009 (Kamerstukken  
II, 2008/09, 31 811, nr. 2)**

Artikel en onderdeel	Technische wijziging	Klein Beleid	Effecten uitkeringsgerechtigden?
I A	x		nee
I B	x		ja, omvang onbekend, positief effect
I C		x	ja, ca.15 per jaar, positief effect
I D	x		nee
I E	x		nee
II A	x		nee
II B	x		nee
II C	x		nee
II D	x		nee
II E	x		nee
II F	x		nee
II G	x		nee
II H	x		nee
III A	x		ja, maar omvang dicht bij 0, positief effect
III B	x		nee
III C	x		nee
III D	x		nee
III E	x		nee
III F	x		nee
III G	x		nee
III H	x		nee
III I	x		nee
III J	x		nee
III K	x		nee
III L	x		ja, maar omvang dicht bij 0, positief effect
III M	x		ja, circa 1000 per jaar, negatief effect
III N	x		ja, maar omvang dicht bij 0, positief effect
III O	x		nee
III P	x		nee
III Q	x		nee
III R	x		nee
III S		x	nee
III T		x	nee
III U	x		ja, maar omvang dicht bij 0, positief effect
III V	x		nee
IV A	x		nee
IV B	x		nee
IV C	x		nee
V A	x onderdeel 2	x onderdeel 1	nee
V B	x		nee
V C	x		nee
V D		x	nee
V E	x		nee
V F		x	nee
VI A	x		nvt
VI B	x		nvt
VI C	x		nvt
VI D	x		nvt
VI E		x	nvt
VI F	x		nvt
VI G	x		nvt
VII A	x		nee
VII B		x	ja, circa 1000 per jaar, positief effect
VII C	x		nee
VII D		x	nvt
VII E		x	nvt

Artikel en onderdeel	Technische wijziging	Klein Beleid	Effecten uitkeringsgerechtigden?
VII F	x		nee
VIII A	x		ja, maar omvang dicht bij 0
VIII B	x		nee
VIII C		x	ja, circa 1000 per jaar, positief effect
VIII D	x		nee
VIII E	x		nee
VIII F		x	nvt
VIII G		x	nvt
IX	x		nee
X A	x		nee
X B	x		nee
X C	x		nee
X D		x	nvt
X E		x	nvt
XI A	x		nee
XI B	x		nee
XII A	x		nvt
XII B	x		nvt
XII C	x onderdeel 1	x onderdeel 2	nvt
XII D	x onderdeel 3	x onderdelen 1 en 2	nvt
XII E	x		nvt
XII F		x	nvt
XII G	x		nvt
XII H	x		nvt
XII I		x	nvt
XIII A		x	nvt
XIII B		x	nvt
XIII C	x		nvt
XIV A	x		nee
XIV B		x	ja, voor ca. 700 mensen, positief effect
XIV C		x	nee
XIV D		x	nee
XIV E		x	nee
XV	x		nee
XVI	x		nee
XVII A		x	nvt
XVII B		x	nvt
XVIII	x		nvt
XIX A	x		nvt
XIX B	x		nvt
XIX C	x		nvt
XIX D		x	nvt
XX A		x	nvt
XX B	x		nvt
XX C	x		nvt
XX D	x		nvt
XX E		x	nvt
XXI		x	nvt
XXII	x		nvt
XXIII A	x		nvt
XXIII B	x		nvt
XXIII C	x		nvt
XXIV A	x		nvt
XXIV B	x		nvt