

Vergaderjaar 2017–2018

**34 766**

## **Wijziging van enkele wetten van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (Verzamelwet SZW 2018)**

**Nr. 8**

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

Ontvangen 4 oktober 2017

#### **1. Inleiding**

Met veel belangstelling is kennis genomen van het verslag van de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid over haar bevindingen inzake bovenvermeld wetsvoorstel.

De leden van de PvdA-fractie, de CDA-fractie, de D66-fractie, de SP-fractie en de 50Plus-fractie verzoeken om een schematische weergave van de technische en beleidswijzigingen. Het schematisch overzicht is als bijlage aan deze nota toegevoegd.

De leden van de PVV-fractie vragen hoeveel wijzigingen voortvloeien uit Europese wet- en/of regelgeving. De Verzamelwet SZW 2018 houdt geen wijzigingen in die direct voortvloeien uit Europese wet- of regelgeving. Deze wet is geenszins een vehikel is om implementatie van Europese regels mogelijk te maken. Voor zover een wijziging wordt voorgesteld die verband houdt met Europese regels, is dit om de aanvankelijke implementatie meer in lijn te brengen met de strekking van de Europese regels. Dit is het geval met betrekking tot de verrekening van kinderbijslag in Artikel I, onderdeel C, en de technische wijzigingen van de WagwEU in Artikel XIV.

#### **2. Klein beleid**

##### *2.1 Toekenning extra bedrag aan kinderbijslag (Artikel I, onderdeel B)*

De leden van de SP-fractie verzoeken om een overzicht van het aantal uitgekeerde dubbele kinderbijlagen in verband met intensieve zorg en het daarbij behorende bedrag.

In 2015 werd voor gemiddeld 24.319 thuiswonende kinderen per kwartaal dubbele kinderbijslag voor intensieve zorg uitbetaald. In die situatie kan – als ook aan de overige voorwaarden wordt voldaan – recht bestaan op een extra bedrag kinderbijslag. Over 2015 zijn 5.630 extra bedragen kinderbijslag uitbetaald. De uitgaven voor dubbele kinderbijslag en het

extra bedrag kinderbijslag leidde tot een uitbetaling van circa € 33 miljoen. Voor 2016 werd gemiddeld per kwartaal voor 23.406 thuiswonende kinderen dubbele kinderbijslag wegens intensieve zorg uitbetaald. Het aantal uitgekeerde extra bedragen kinderbijslag over 2016 is tot nu toe (stand half juli 2017) 5.800. In totaal gaat het voor het jaar 2016 om circa 35 miljoen aan uitgaven voor de dubbele kinderbijslag en het extra bedrag voor deze groep.

De leden van de SP-fractie vragen tevens hoe wordt omgegaan met casussen waar minder dan een heel kalenderjaar sprake was van intensieve zorg.

Het recht op het extra bedrag aan kinderbijslag wordt vastgesteld op basis van een jaarsystematiek en na afloop van het kalenderjaar waarover recht op dubbele kinderbijslag heeft bestaan uitgekeerd. Een van de voorwaarden is dat er gedurende het hele kalenderjaar recht heeft bestaan op verdubbeling van de kinderbijslag in verband met intensieve zorg. Verdubbeling van de kinderbijslag om deze reden kan op zijn vroegst ingaan op de eerste dag van het kalenderkwartaal waarin de aanvraag tot de verdubbeling van de kinderbijslag is ingediend. Het Centrum indicatiestelling zorg adviseert de SVB over de zorgbehoefte van het kind. Het Centrum indicatiestelling zorg is logischerwijs niet in staat om voor het verleden te toetsen of het betreffende kind een zorgbehoefte had zodanig dat voorafgaand aan de indiening van de aanvraag recht op verdubbeling van de kinderbijslag bestond. Daarom is in de gevallen dat gedurende het kalenderjaar na een aanvraag een recht op dubbele kinderbijslag ontstaat niet te zeggen of er een materieel recht op het extra bedrag aan kinderbijslag over een geheel kalenderjaar heeft bestaan. De regering vindt dat hierover geen onduidelijkheid mag bestaan en dat voor het recht op het extra bedrag aan kinderbijslag het recht op verdubbeling van de kinderbijslag gedurende het gehele kalenderjaar moet zijn vastgesteld. Het voorgestelde artikellid brengt dit tot uiting. Als er niet kan worden vastgesteld dat er sprake is van een toekenning van een heel kalenderjaar van dubbele kinderbijslag in verband met intensieve zorg voor het kalenderjaar kan over 2018 geen extra bedrag kinderbijslag worden toegekend.

## *2.2 Invoering dwangbevel AOW-terugbetalingen (Artikel II, onderdelen B en C)*

De leden van de VVD-fractie vragen in hoeverre de bevoegdheid tot het uitvaardigen van een dwangbevel door de SVB ook van toepassing is bij andere wetten en regelingen in combinatie met overlijden. In de sociale zekerheidswetten en ook bij de AOW is bepaald dat onverschuldigd betaalde uitkeringen worden teruggevorderd. Ook is hierbij steeds bepaald dat de uitvoeringsinstelling de onverschuldigde betaling kan invorderen bij dwangbevel. In de werknemersverzekeringen is in het algemeen geregeld dat onverschuldigd betaalde uitkering wordt teruggevorderd, zonder dat specifiek is bepaald van wie kan worden teruggevorderd. In het algemeen zal dit de uitkeringsgerechtigde zijn, maar kan na het overlijden van de uitkeringsgerechtigde ook diens erfgenaam zijn. In de AOW is bepaald dat de SVB specifiek kan terugvorderen van de pensioengerechtigde, of zijn wettelijke vertegenwoordiger. Ook hierbij is reeds bepaald dat ingevorderd kan worden bij dwangbevel. Echter in de AOW ontbrak de mogelijkheid om de onverschuldigd betaalde AOW uitkering na het overlijden van de pensioengerechtigde ook te kunnen terugvorderen van diens erfgenaam. Voor de AOW geldt dat de meeste terugvorderingen vorderingen na overlijden van pensioengerechtigden betreffen. Met de voorgestelde wijziging wordt hierin voorzien.

De leden van de D66-fractie vragen of er een mogelijkheid is om de periode tussen overlijden en het stopzetten van de AOW-uitkering, te verkorten en daarmee de opbouw van een eventuele schuld voorkomen kan worden.

De SVB weet doorgaans snel van het overlijden van een AOW-gerechtigde. Bericht van overlijden van in Nederland wonende AOW-gerechtigden ontvangt de SVB via een koppeling met de basisregistratie personen (BRP). Voor overlijdens van AOW-gerechtigden in het buitenland is de SVB afhankelijk van andere signalen. Daarnaast vraagt de SVB jaarlijks aan in het buitenland wonende AOW-gerechtigden een bewijs van in leven zijn. De SVB zet met landen waar veel AOW-gerechtigden wonen een gegevensuitwisseling op. Overlijdens uit Australië, Duitsland, Aruba ontvangt de SVB reeds geautomatiseerd. Met andere landen zoals bijvoorbeeld België en Polen is de gegevensuitwisseling nog in ontwikkeling.

De leden van de SP fractie vragen waarom er tot op heden nog geen dwangbevel bij AOW terugbetalingen bestond. Ook vragen de leden op welke manier AOW-terugbetalingen ingevorderd worden. Specifiek vragen zij of een dwangbevel niet een te zwaar middel is vanwege de emotionele tijd bij het overlijden van je partner.

Voor alle socialezekerheidswetten, en ook bij de AOW, is het van belang dat terugvorderingen efficiënt worden geïnd. Uiteraard zal worden getracht om een vordering zonder invorderingsmaatregelen te innen. Maar als dat niet lukt is in alle socialezekerheidswetten voorzien in een aantal invorderingsinstrumenten. Het belangrijkste instrument is de mogelijkheid om een dwangbevel uit te vaardigen waarmee op snelle, goedkope en eenvoudige wijze een executoriale titel kan worden verworven. De SVB zet dit instrument nu reeds in voor alle socialezekerheidswetten als de (pensioen)gerechtigde zelf de debiteur is. Echter specifiek voor de AOW geldt dat de meeste terugvorderingen vorderingen na overlijden van pensioengerechtigden betreffen. Hierbij gaat het dus om een terugbetaling door de aansprakelijke nabestaanden. Het voorliggende wetsvoorstel regelt daarom de bevoegdheid om ook in deze situatie een dwangbevel uit te kunnen vaardigen. Op dit moment is de SVB in deze situatie aangewezen op een omslachtige dagvaardingsprocedure die zowel voor de nabestaanden en de SVB meer belastend is dan de toepassing van het dwangbevel.

### *2.3 Beëindiging restant WW-uitkering (Artikel VIII, onderdelen A en B)*

De leden van de D66-fractie vragen of er inzicht is in de te verwachten effecten van het kunnen stopzetten van de WW-uitkering. Ook vragen zij wat de ervaringen zijn met de oude situatie (waarin naar gewerkte uren werd gekeken).

Met de mogelijkheid de uitkering stop te laten zetten wordt een keuzemogelijkheid gecreëerd voor de WW-gerechtigde. De uitkomst van deze keuze hangt van meerdere factoren af (ondermeer van de financiële consequenties voor de betrokkene en de bereidheid om zich in te spannen ander werk te vinden) en is moeilijk vooraf in te schatten. Enerzijds zullen WW-gerechtigden niet langer gebruik maken van de restant WW-uitkering, anderzijds zullen WW-gerechtigden een kleine restant WW-uitkering kunnen stopzetten en vervangen door een latere hogere (restant) WW-uitkering. Dit is niet anders dan onder de urensystematiek.

De leden van de SP-fractie vragen of de aanpassing met betrekking tot beëindiging van het restant van de WW-uitkering inhoudt dat de resterende WW-rechten volledig in tact blijven op het moment dat iemand ervoor kiest om de WW-uitkering stop te zetten. Voorts vragen zij of de restant WW-rechten ook daarna geldig blijven wanneer sprake is van

vrijwillige beëindiging, zodat deze bij nieuw opgebouwde WW-rechten opgeteld worden om in geval van nieuwe (gedeeltelijke) werkloosheid, alsnog aanspraak op te maken. Ten slotte vragen zij wat de snelst haalbare inwerkingtreding van de beoogde aanpassing is.

Op het moment dat iemand zijn WW-recht laat stopzetten blijft het restant WW-recht in tact. Dit restant WW-recht kan herleven binnen de daarvoor geldende termijn. Net zoals bij de beëindigingsgrond «niet-beschikbaar voor de arbeidsmarkt», waarmee WW-gerechtigden onder de oude urensystematiek hun WW-recht (tijdelijk) stop kunnen laten zetten, bedraagt deze termijn zes maanden. Het streven is erop gericht deze aanpassing per 1 april 2018 inwerking te laten treden.

#### *2.4 Wijziging van de Wet arbeid en zorg in verband met een aanpassing van het zwangerschap- en bevallingsverlof bij meerlingen (Artikel X)*

De leden van de SP vragen of de regering kan aangeven hoeveel vrouwen zijn gestopt met werken na het bevallen van een meerling en hoeveel vrouwen weer aan het werk zijn. Deze leden vragen tevens of de regering een oplossing kan bieden voor vrouwen die vanaf nu tot aan de inwerkingtreding van 1 april 2018 gaan bevallen van een meerling en gebruik willen maken van het uitgebreide meerlingenverlof en zo nee, waarom niet.

De regering beschikt momenteel niet over gegevens over het aantal vrouwen dat na de bevalling van een meerling is gestopt met werken of het werken heeft hervat. Het amendement Heerma dat voorzorg in een uitbreiding van het zwangerschapsverlof met 4 weken bij de zwangerschap van een meerling is in werking getreden op 1 april 2016. Doel van deze uitbreiding is de bescherming van de gezondheid van de vrouw en de kinderen tijdens de zwangerschap. Alle vrouwen die zwanger zijn van een meerling kunnen sindsdien van deze regeling gebruik maken en genieten zwangerschapsverlof vanaf de 10e week voor de verwachte datum van bevalling. Het amendement voorzorg echter niet in de mogelijkheid om bij vroeggeboorte het niet genoten extra zwangerschapsverlof van 4 weken toe te voegen aan het bevallingsverlof van in de regel eveneens 10 weken. Door deze ommissie komen in de praktijk niet alle vrouwen toe aan een totale verlofperiode rond de geboorte van 20 weken. De Wet arbeid en zorg wordt aangepast, zodat per 1 april 2018 alle vrouwen die bevallen zijn van een meerling daadwerkelijk tenminste 20 weken verlof genieten rond de geboorte. Eerdere inwerkingtreding is niet mogelijk, omdat de implementatiefase niet eerder afgerond zal zijn. Wel zal de regeling bij inwerkingtreding direct toepasbaar zijn op alle vrouwen die op die datum zwangerschaps- of bevallingsverlof genieten. Terugrekenend zullen in ieder geval alle vrouwen die vanaf half december 2017 zwangerschapsverlof genieten aan de volledige periode van 20 weken zwangerschaps- en bevallingsverlof toekomen.

#### *2.5 Wijzigingen van de Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie*

De leden van de PVV-fractie vragen om alle aangevulde bepalingen ten aanzien van de wijzigingen in de WagwEU concreet te maken en te motiveren op welke manier deze volgens de regering een feitelijke verbetering zijn ten opzichte van de huidige situatie.

In de WagwEU worden de volgende wijzigingen voorgesteld die niet zuiver wetstechnisch van aard zijn:

- 1) Het verduidelijken van een aantal begripsbepalingen, waaronder:
  - a. de begripsbepaling van «gedetacheerde werknemer»;  
De voorgestelde aanpassing van deze en enkele gerelateerde begripsbepalingen dient om geen twijfel te laten bestaan over de reikwijdte van de Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde

werknemers in de Europese Unie (WagwEU), tegen de achtergrond van de geldende Europese bepalingen. Zo werd geconstateerd dat een kleine groep werknemers in de huidige situatie niet onder de beoogde reikwijdte van deze wet valt, te weten de groep werknemers die tijdelijk werken in Nederland in het kader van transnationale dienstverrichting en voor wie geen gewoonlijk werkland kan worden vastgesteld. Uitgangspunt van de Detacheringsrichtlijn is om de «harde kern» van arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden van het werkland te garanderen voor de werknemers die tijdelijk ter beschikking zijn gesteld voor werkzaamheden in dat land. Wat het gewoonlijk werkland van die werknemer is, voor zover dit kan worden vastgesteld, is niet van belang. Voor de toepassing van de WagwEU is dan ook bepalend dat kan worden vastgesteld dat Nederland niet het gewoonlijk werkland is waar of van waaruit de arbeid wordt verricht. Daarom wordt voorgesteld de verwijzing naar het gewoonlijk werkland in de artikelen 1 en 2 te laten vervallen.

- b. de begripsbepaling van «lidstaat»;  
Zwitserland werd ten onrechte niet in de definitie van lidstaat genoemd. Voor Zwitserland geldt echter net als voor de staten die partij zijn bij de Overeenkomst betreffende de Europese Economische Ruimte (wel genoemd) dat de grondbeginselen van de interne markt van de Unie onverminderd van toepassing zijn en daarmee Zwitserland voor de toepassing van de Detacheringsrichtlijn ook als lidstaat dient te worden aangemerkt.
- c. de begripsbepaling van «dienstontvanger»;  
Aanvankelijk is er bij de implementatie van uitgegaan dat de dienstontvanger een in Nederland gevestigde natuurlijke persoon of rechtspersoon is. De bewoordingen van de Detacheringsrichtlijn laten echter toe dat de ontvanger van een dienst ook in het buitenland gevestigd kan zijn, indien deze «in de lidstaat werkzaam is» of «er werkzaamheden uitvoert». Een Belgische hoofdaannemer bijvoorbeeld, die in Nederland werkzaam is ten behoeve van een Nederlandse opdrachtgever, kan ook dienstontvanger zijn van een Franse onderaannemer die met zijn werknemers werkzaamheden komt verrichten onder eigen toezicht en leiding.  
Daarnaast wordt voorgesteld de dienstontvanger niet te definiëren aan de hand van het begrip «onderneming». In de WagwEU is sprake van transnationale dienstverrichting zoals omschreven in de Detacheringsrichtlijn. Bij de implementatie is ernaar gestreefd om de begrippen te definiëren conform de Detacheringsrichtlijn, en is aanvankelijk het ruime Europese ondernemingsbegrip gehanteerd om de dienstontvanger te definiëren. De onderneming die voor de uitbetaling van het loon van de gedetacheerde werknemer verantwoordelijk is zal in sommige gevallen een natuurlijke persoon zijn, echter in de meeste gevallen zal het om een rechtspersoon gaan, zoals aangeduid in artikel 6 van de Handelsregisterwet 2007. Daarmee vallen instanties die niet onder alle omstandigheden als onderneming kunnen worden aangemerkt, zoals bepaalde bestuursorganen of onderdelen daarvan, echter onbedoeld buiten de reikwijdte van de WagwEU, tegen de strekking van de Detacheringsrichtlijn in. Om dit onwenselijke effect te voorkomen wordt voorgesteld het begrip dienstontvanger aan te scherpen. Daartoe wordt ten eerste verwezen naar artikel 6 van de Handelsregisterwet. De in dit artikel bedoelde rechtspersonen kunnen in de meeste omstandigheden als onderneming worden gekenmerkt, maar dit is afhankelijk van beoordelingscriteria als

het oogmerk om materieel voordeel te behalen en voldoende omvang van activiteiten of omzet. Om boven elke twijfel te verheffen dat elke entiteit die in het kader van transnationale dienstverrichting een gedetacheerde werknemer werkzaamheden voor hem laat verrichten dienstontvanger is, waarop de rechten en verplichtingen van de WagwEU van toepassing zijn, wordt tevens verwezen naar de onderneming als omschreven in artikel 5 van de Handelsregisterwet 2007. De dienstontvanger die in Nederland is gevestigd is daarmee in het handelsregister geregistreerd.

- 2) Het verduidelijken van de meldplicht met betrekking tot de voor de uitbetaling van het loon verantwoordelijke persoon  
Deze wijziging in artikel 8 WagwEU over de meldingsplicht houdt verband met de wijziging van het begrip dienstontvanger, in die zin dat de dienstverrichter niet slechts de identiteit van de voor de uitbetaling van het loon verantwoordelijke persoon meldt indien dit een natuurlijke persoon betreft, maar ook indien het om een rechtspersoon gaat. De dienstverrichter zal via de melding op grond van artikel 8 niet alleen kenbaar moeten maken wie de voor het de uitbetaling van het loon verantwoordelijke natuurlijke persoon is, maar in het geval dit een rechtspersoon betreft, ook daarvan de identiteitsgegevens moeten opgeven. Voor de invulling van het begrip «rechtspersoon» wordt aangesloten bij artikel 6 van de Handelsregisterwet 2007, omdat in dit artikel een omvattende invulling geeft aan dit begrip. Voor zover een rechtspersoon in het Nederlandse handelsregister is ingeschreven, dient de dienstverrichter de hierin opgenomen gegevens te verstrekken. Aangezien alle bedrijven in de EU in een register zijn opgenomen, kunnen dienstverrichters daarnaast het buitenlandse KvK-nummer of BTW-identificatienummer opgeven, indien de buitenlandse rechtspersoon die verantwoordelijk is voor de uitbetaling van het loon niet in het handelsregister is ingeschreven. In de Handhavingsrichtlijn zijn regels opgenomen om in het kader van de administratieve samenwerking ter bestrijding van schijnconstructies tussen de bevoegde instanties van de lidstaten gegevens uit te wisselen en daarbij ook gebruik te maken van gegevens die in nationale registers zijn opgenomen.
- 3) Het creëren van een grondslag voor de verstrekking van gegevens met betrekking tot transnationale dienstverrichting door Nederlandse bestuursorganen en toezichthouders;  
In artikel 4 van de WagwEU zijn de bepalingen bij elkaar gebracht die verband houden met gegevensverwerking in verband met het toezicht op de naleving van de regels betreffende arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden die gelden voor gedetacheerde werknemers op grond van de Detacheringsrichtlijn, teneinde voor deze werknemers in de hele EU een minimumniveau van bescherming te waarborgen. Dit betreft ook de verwerking van gegevens die worden verkregen op grond van de meldingsplicht van artikel 8 van de WagwEU.

In de Detacheringsrichtlijn zijn logischerwijs alleen bepalingen opgenomen die het gegevensverkeer regelen tussen de bevoegde instanties van de lidstaten, dat wil zeggen transnationaal gegevensverkeer. Bij een zuivere implementatie is daarmee nog niets geregeld over het verwerken van persoonsgegevens in nationale context. Aangezien in Nederland verschillende bestuursorganen en toezichthouders betrokken zijn bij transnationale dienstverrichting, bestaat aan regels daaromtrent behoefte. Zo dienen de gegevens, die door de SVB als verwerker worden ontvangen via de meldingsplicht, aan de Inspectie SZW te kunnen worden verstrekt ten behoeve van doelmatige handhaving. Daarnaast is het bijvoorbeeld voor de Belastingdienst noodzakelijk om bepaalde meldings-

gegevens te verkrijgen teneinde te kunnen vaststellen of de betrokkene belastingplichtig is.

In het voorgestelde artikel 4, vierde lid (nieuw), van de WagwEU wordt benadrukt dat de gegevens die middels het meldingssysteem worden verkregen, uitsluitend worden verwerkt voor zover dit noodzakelijk is voor de uitoefening van de taken op grond van de WagwEU. In dezelfde lijn mogen de gegevens die in het kader van de WagwEU worden verwerkt, op grond van het vijfde lid (nieuw) slechts worden verwerkt voor zover deze gegevens voor het ontvangende bestuursorgaan of de ontvangende toezichthouder noodzakelijk zijn voor de uitvoering van hun wettelijke taken in het kader van transnationale dienstverlening. Op grond van artikel 4, zevende lid, van de WagwEU wordt bij algemene maatregel van bestuur uitgewerkt welke gegevens het betreft, op welke wijze deze gegevens worden verwerkt en welke termijnen hierbij in acht moeten worden genomen. Een vergelijkbare bepaling is opgenomen met betrekking tot de gegevens die worden verwerkt in het verband met de meldingsplicht op grond van artikel 8, in het vijfde lid (nieuw) van dat artikel. Hiermee is op het niveau van de wet afgewogen met welk doel gegevens verder kunnen worden verwerkt door andere bestuursorganen en toezichtshouders. Op het niveau van de algemene maatregel van bestuur worden in verband met de transparantie over de structurele uitvoering deze gegevensverstrekkingen nader geregeld om welke gegevens het gaat. Zo hoeft niet per geval te worden afgewogen of bepaalde gegevensverstrekkingen proportioneel zijn.

De leden van de D66-fractie hebben enkele vragen over de meldingsplicht voor buitenlandse dienstverleners. Voor de noodzaak van de meldingsplicht wordt verwezen naar de memorie van toelichting bij de WagwEU. De leden van de D66-fractie vragen in hoeverre de nu voorgestelde meldingsplicht een uitbreiding is ten opzichte van de huidige situatie, en in hoeverre de meldingsplicht noodzakelijk is om aan Europese regelgeving te voldoen.

Bij de implementatie van handhavingsrichtlijn in de WagwEU is met de regeling van de meldingsplicht in artikel 8 al vastgesteld dat dit niet een verplichting is die uit de Handhavingsrichtlijn voortvloeit. In de Handhavingsrichtlijn is opgenomen dat de verplichting kan worden opgelegd aan in een andere lidstaat gevestigde dienstverrichters om uiterlijk bij aanvang van de werkzaamheden een verklaring aan de nationale bevoegde instanties te verstrekken. In de WagwEU is daartoe met artikel 8 besloten. Waarom de meldingsplicht is opgenomen op de wijze als is geregeld in artikel 8 is in de memorie van toelichting uitgebreid toegelicht. Omdat het opzetten van het meldingssysteem voorbereiding vergt is dit artikel 8 nog niet in werking getreden. Bij de voorbereiding bleek het noodzakelijk enkele onderdelen in de WagwEU te verduidelijken. Dit is de achtergrond van de wijzigingen in de Verzamelwet SZW 2018, die hiervoor uitgebreid zijn toegelicht. De inwerkingtreding om het meldingssysteem operationeel te maken wordt overigens niet voor 1 januari 2019 verwacht.

Voorts vragen deze leden of er is gekeken naar de optie die de Autoriteit Persoonsgegevens voorstelt, waarbij ook een visuele controle kan worden toegepast om te controleren of een werknemer arbeid mag verrichten. Zij vragen of een dergelijke uitvoering voldoende zou zijn om te voldoen aan de Europese bepalingen.

In haar advies geeft de Autoriteit Persoonsgegevens in het kader van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (Waadi) aan, dat uitzendondernemingen of arbeidsbemiddelingsbureaus de identiteit van kandidaten in de fase van arbeidsbemiddeling kunnen vaststellen door middel van een visuele controle van het identiteitsbewijs zelf, in plaats van een kopie daarvan op te nemen in de administratie. In de fase van

bemiddeling naar werk, die enkele weken kan duren, is het noodzakelijk om een afschrift van het identiteitsbewijs op te hebben genomen in de administratie, zodat de opdrachtgever bij de arbeidsbemiddeling erop kan vertrouwen dat een arbeidskracht ook daadwerkelijk werkzaamheden mag verrichten in Nederland. Een visuele controle volstaat in het kader van de Waadi dus niet. Het gaat hier om een regeling van identiteitsvaststelling van een persoon die nog geen werknemer is.

Voor alle gevallen dat sprake is van een dienstbetrekking met een Nederlandse werkgever dient de werkgever te kunnen aantonen dat hij de identiteit van de werknemer heeft geverifieerd aan de hand van een identiteitsbewijs. Daartoe dient hij een kopie van dat identiteitsbewijs in zijn administratie op te nemen.

In het kader van de meldingsplicht in de WagwEU is bepaald dat de dienstverrichter gegevens over de identiteit van de gedetacheerde werknemer (die geen dienstbetrekking heeft in Nederland) dient te melden. Om welke gegevens het daarbij gaat in relatie tot een identiteitsbewijs is nog niet bepaald. Het zal in dat geval niet om een kopie gaan. Indien slechts volstaan zou worden met een visuele controle van het identiteitsbewijs zou dit ten koste gaan van de doelmatigheid van de handhaving. Zo dient de SVB, die de werkzaamheden in verband met de meldingsplicht uitvoert, de meldingsgegevens door te kunnen geven aan onder meer de Inspectie SZW, zodat effectief toezicht kan worden gehouden.

## *2.6 Financiering Anw-tegemoetkoming (Artikel XV onderdelen A en E)*

De leden van de SP vragen of is overwogen om deze maatregel uit 2006 om de koopkracht te verbeteren geheel te schrappen en de Anw-bedragen zelf te verhogen tot een niveau dat deze toereikend zijn om koopkracht te handhaven of te verbeteren. Tevens vragen zij of de omvang van het structurele overschot van het nabestaandenfonds van 4 miljard in te zetten voor een structurele extra koopkrachtverbetering voor Anw-gerechtigden. Welke ontwikkeling wordt verwacht van het overschot van het nabestaandenfonds. Tevens vragen de leden van de 50PLUS-fractie of het hier inderdaad wel een «structureel» overschot betreft. Dit zou namelijk betekenen: een jaarlijks terugkerend overschot. Daar lijkt geen sprake van te kunnen zijn, want door de premiedaling lijkt een structureel tekort op termijn waarschijnlijker. Deze leden vragen om een nadere toelichting. Het nabestaandenfonds wordt gevuld door de afdracht van Anw-premies. Het vermogen van het nabestaandenfonds is in het verleden ontstaan doordat er minder uitgaven voor de Anw nodig waren dan dat er premie binnenkwam. Door een recente premieverlaging is er geen sprake meer van een jaarlijkse structurele groei van het fonds. Daardoor en door de financiering van de Anw-tegemoetkoming uit dit fonds zal het fondsvermogen in de toekomst afnemen. De Anw-tegemoetkoming is destijds ingevoerd om het koopkrachtverlies dat sommige nabestaanden als gevolg van de invoering van de Zorgverzekeringswet ondervonden te compenseren. Door de vormgeving van een separate tegemoetkoming is voorkomen dat verstoringen optreden in de wettelijk vastgelegde koppeling van de netto Anw-uitkeringen aan het netto-minimumloon. De regering ziet geen aanleiding dit uitgangspunt te verlaten.

## *2.7 Vereenvoudiging vaststelling gemiddelde sectorpremie (Artikel XV, onderdeel B, onder 2 en 3)*

De leden van de D66-fractie vragen of de wijziging van de vaststelling van de gemiddelde sectorpremie gaat over de vaststelling zelf of dat wordt uitgegaan van het ongewogen gemiddelde, en indien dat het geval is, wat de gevolgen zijn voor de loonkosten van Wsw-plekken.



De wijziging bepaalt dat voortaan UWV de gemiddelde sectorpremie vaststelt en dat de Minister die goedkeurt. Thans wordt de gemiddelde sectorpremie vastgesteld door de Minister. Ook in de toekomst gaat het om het gewogen gemiddelde van de sectorpremies. Er zijn dus geen gevolgen voor loonkosten van Wsw-plekken.

### *2.8 Clustering van premies voor de vaststelling van de premies voor sectorfondsen en voor de Werkhervattingskas (Artikel XV, onderdeel C)*

De leden van de D66-fractie vragen of er voorbeelden te geven zijn van instabiliteit van de sectorpremie in het verleden, die voor de Minister aanleiding zouden kunnen zijn geweest om de sectorpremies anders te clusteren en of bij een dergelijk besluit de betreffende werkgevers meegenomen worden.

Clustering van premies voor de sectorfondsen had aan de orde kunnen komen in geval van sterke daling of stijging van de premie door incidentele factoren bij de instroom in de werkloosheidsuitkering. Ook valt te denken aan kleine sectoren met een relatief gering aantal werkgevers of werknemers en grote fluctuatie in instroom. Een dergelijke sterke stijging heeft zich afgelopen jaren bijvoorbeeld voorgedaan in de sector Tabakverwerkende industrie en in de sector Grootwinkelbedrijf. De premies voor de sectorfondsen worden door UWV voor advies voorgelegd aan sectorale organisaties. Op deze wijze worden werkgeversorganisaties betrokken, ook indien clustering niet op hun verzoek plaatsvindt. Bij de Werkhervattingskas kan clustering plaatsvinden indien een sector zo weinig publiek verzekerde werkgevers bevat dat een berekening van de premie op basis van het gerealiseerde risico zeer volatiele premies kan opleveren voor kleine en middelgrote werkgevers.

### *2.9 Mogelijk maken gegevensuitwisseling Inspectie SZW en sociale partners (Artikel XXI, onderdeel E)*

De leden van de VVD-fractie vragen in verband met het verstrekken van gegevens aan (organisaties) van sociale partners noodzakelijk voor het toezicht op de naleving van cao's in welke situaties er wordt overgegaan tot het delen van de locatie en welke privacy waarborgen hierop van toepassing zijn. Voorts vragen deze leden op welke wijze sociale partners worden gecontroleerd bij hun eventuele nader onderzoek.

In veel gevallen is gebleken dat alleen de naam en vestigingsplaats van het bedrijf onvoldoende zijn om een onderzoek door de sociale partners naar de eventuele niet-naleving van een cao te kunnen starten. Soms is het echter voor de vertegenwoordigers van sociale partners, maar veelal voor het uitvoeren van het toezichtonderzoek door de door sociale partners opgerichte rechtspersoon, zoals de SNCU, moeilijk om te achterhalen waar de betreffende werknemers hebben gewerkt. In verband hiermee wordt geregeld dat ook de locatie van het onderzoek van de Inspectie SZW aan vertegenwoordigers van sociale partners of die rechtspersoon kan worden doorgegeven. De locatie wordt alleen doorgegeven indien dit noodzakelijk is voor het onderzoek naar de naleving van de desbetreffende cao. Hiervan is sprake indien de naam en vestigingsplaats redelijkerwijs onvoldoende zijn te achterhalen waar de betreffende werknemers hebben gewerkt en daarmee de locatie waar de sociale partners hun onderzoek zich op zouden kunnen richten. Bij een klein bedrijf zal in veel gevallen de naam en vestigingsplaats voldoende zijn om een onderzoek te kunnen starten, terwijl bij grote bedrijven met veel filialen het noodzakelijk kan blijken te weten om welke locatie het gaat waar de Inspectie SZW toezicht heeft uitgeoefend naar de naleving van de Wet minimumloon. Wanneer het gaat om persoonsgegevens dient de ontvanger van deze gegevens de normen van de Wet bescherming persoonsgegevens in acht te nemen. Dit betekent bijvoorbeeld dat

wanneer het een eenmansbedrijf betreft, de gegevens alleen door sociale partners mogen worden gebruikt voor het doel waarvoor deze gegevens door de Inspectie zijn verstrekt, te weten het onderzoek naar de naleving van de cao en mogen deze gegevens door sociale partners niet aan derden worden verstrekt. Om dit te waarborgen is juist voorzien in de voorgestelde regeling op wetsniveau. Daarnaast kan een bedrijf die in rechte wordt aangesproken op de niet-naleving van een cao ook in het verweer het eventueel niet rechtmatig gebruik van (persoons)gegevens door sociale partners aanvoeren.

#### *2.10 Verlenging van de compensatieregeling in artikel 29d van de Ziektewet (Artikel XXXII onderdelen L en V)*

De leden van de VVD-fractie zijn benieuwd op welke manier deze regeling onder de aandacht gebracht gaat worden van werkgevers en of werkgevers al met deze voorgenomen regeling bekend zijn. Ook de SP is benieuwd op welke wijze de tijdelijke verlenging wordt gecommuniceerd. De tijdelijke verlaging van de leeftijdsgrens voor de compensatieregeling wordt langs de bestaande kanalen van SZW, UWV en Stichting van de Arbeid gecommuniceerd. Daarnaast is ondersteunend aan de maatregelen in het actieplan «Perspectief voor vijftigplussers» een campagne opgezet. De komende periode zal in de campagne expliciet aandacht worden besteed aan de maatregelen uit het actieplan die relevant zijn voor werkgevers, waaronder de verlaging van de leeftijdsgrens voor de compensatieregeling oudere werklozen. De verlaging van de leeftijdsgrens voor de compensatieregeling oudere werklozen is opgenomen in het actieplan «Perspectief voor vijftigplussers». Dit actieplan bevat de activiteiten die het kabinet samen met de sociale partners, verenigd in de Stichting van de Arbeid, de komende jaren onderneemt om de arbeidsmarktpositie van vijftigplussers te verbeteren. Dat werkgevers reeds op de hoogte zijn van de verlaging van de leeftijdsgrens voor de compensatieregeling moge ook blijken uit de brief die VNO-NCW/MKB-Nederland op 26 september aan uw Kamer gestuurd heeft. Overigens zag het huidige artikel 29d van de Ziektewet bij inwerkingtreding van dit artikel destijds tevens op de doelgroep 55 jaar en ouder.

De leden van de Groenlinks-fractie vragen of het tijdelijk verlaging van de leeftijd voor de compensatieregeling niet het risico met zich mee brengt dat werkgevers alsnog weinig gebruik zullen maken van de regeling, omdat deze maar twee jaar geldt. Ook constateren de leden van de 50PLUS-fractie dat het kabinet in het beleid ter bestrijding van de ouderenwerkloosheid inzet op het verlagen van het (financiële) risico van werkgevers door het tijdelijk verlengen van de compensatieregeling loonkosten bij ziekte van oudere en voormalig langdurig werklozen (hierna: compensatieregeling).

De huidige compensatieregeling ziet op werknemers die zijn geboren voor 8 juli 1954 en nu 63 jaar of ouder zijn. Het voorstel is de compensatieregeling te verlengen zodat deze ook komt te gelden voor personen die op 1 januari 2018 56 jaar of ouder zijn. De verlenging geldt voor de jaren 2018 en 2019. Vanaf 1 januari 2020 komen weer alleen personen die vóór 8 juli 1954 geboren zijn in aanmerking voor de compensatieregeling.

Uitbreiding van de compensatieregeling – de no riskpolis – is volgens deze leden cruciaal om de risico's van twee jaar loondoorbetaling bij ziekte weg te nemen, en een goede maatregel om de arbeidspositie van ouderen op de arbeidsmarkt te verbeteren. Deelt u de bedenking van VNO-NCW en MKB-Nederland in hun commentaar van 26 september jl. op de Verzamelwet SZW 2018, dat de nu aangekondigde tijdelijkheid van de compensatieregeling (voor de jaren 2018–2019) het positieve effect van de regeling flink zal verminderen en of het antwoord kan worden gemotiveerd.

De tijdelijkheid van de verlaging van de leeftijd voor de compensatieregeling is gericht op het moment van toetreding tot de regeling. Het doel is om met de verlaging van de leeftijd werkgevers te stimuleren om werkloze mensen van 56 jaar en ouder aan te nemen. Het gebruik van regeling vóór de verlaging van de leeftijdsgrens blijkt beperkt te zijn. De twee jaren zijn bedoeld om te bezien of werkgevers de compensatieregeling beter zullen benutten of dat zij het risico op ziekte op een andere, bijvoorbeeld private, manier af blijven dekken.

Daarenboven vragen de leden van SP-fractie waarop de tijdelijkheid voor de jaren 2018 en 2019 is gebaseerd en wanneer de evaluatiemomenten gepland zijn voor de verlenging van de compensatieregeling. Ook de leden van 50PLUS willen in algemene zin geïnformeerd worden over de voortgang van de evaluatie van effectiviteit en doelmatigheid van beleidsinstrumenten gericht op de bestrijding van ouderenwerkloosheid. De tijdelijkheid is gebaseerd op de opgedane ervaring van de afgelopen jaren met de compensatieregeling. Het gebruik van de regeling vóór de verlaging van de leeftijdsgrens blijkt beperkt te zijn. Met de verlaging van de leeftijd worden werkgevers mogelijk meer verleid om werkloze mensen van 56 jaar en ouder aan te nemen. Overigens zag het huidige artikel 29d van de Ziektewet bij inwerkingtreding van dit artikel destijds tevens op de doelgroep 55 jaar en ouder.

De tijdelijke verlaging van de leeftijdsgrens voor de compensatieregeling is onderdeel van de totale evaluatie van het actieplan «Perspectief voor vijftigplussers». Hiertoe is door onderzoeksbureau «De Beleidsonderzoekers» een evaluatiekader opgesteld. Naar verwachting zal in de eerste week van oktober 2017 de Europese aanbesteding van het evaluatieonderzoek afgerond zal zijn en aan het eind van 2018 een monitorrapport naar uw Kamer worden gestuurd. Aan het eind van 2019 zal het evaluatieonderzoek worden afgerond. Het evaluatieonderzoek naar de werkzoekendendienstverlening wordt separaat aanbesteed. Hierover worden afspraken met UWV gemaakt.

### **3. Artikelsgewijs**

- Artikel I, Algemene Kinderbijslagwet, onderdeel C

De leden van de fractie van de SP-fractie vragen hoe de regering omgaat met buitenlandse verrekening wanneer vader of moeder in een andere lidstaat ook kinderbijslag aanvraagt en of deze casussen de afgelopen jaren zijn voorkomen en om dit met een voorbeeld te verduidelijken.

Als er recht bestaat in zowel Nederland als een andere EU lidstaat of een ander land wordt het bedrag waar in Nederland recht op is, gekort met het bedrag waar in het andere land recht op is. Dit is de zogenoemde anti-cumulatie (voorkomen van opeenstapeling) zodat niet dubbel wordt uitbetaald. Artikel 20 van de AKW ziet hierop. In een desbetreffende EU-verordening zijn daarnaast prioriteitsregels gesteld. Voor Nederland voert de SVB de anti-cumulatie uit. Een voorbeeld is de arbeidsmigrant die in Nederland werkt en op grond daarvan recht heeft op gezinsbijslag. Als het kind bij de andere ouder woont die werkzaam is in een andere EU lidstaat wordt het bedrag waar in het andere lidstaat recht op is, in mindering gebracht op het bedrag waar in Nederland recht op is.

Het kan voorkomen dat te laat wordt ontdekt dat er in het andere land recht was. Bijvoorbeeld omdat de partner van de aanvrager in het andere land is gaan werken of omdat het kind is verhuisd van de ene ouder naar de andere. In die gevallen is het volgens de Verordening mogelijk om de buitenlandse gezinsbijslag te verrekenen. Het kan dan voorkomen dat er teveel is betaald maar door bestaande jurisprudentie het te veel betaalde

alleen verhaald kan worden bij degene die op grond van de AKW verzekerd is en niet bij de niet-verzekerde ouder van het kind die in het buitenland woont en daar gezinsbijslag ontvangt. De wijziging die nu wordt voorgesteld ziet hier op. Als in de verschillende lidstaten verschillende personen recht hebben voor hetzelfde kind, kan volgens de bestaande Nederlandse wetgeving en jurisprudentie het teveel betaalde bedrag alleen bij de voor de Nederlandse kinderbijslag verzekerde teruggevorderd worden. Het voorstel in de verzamelwet ziet op een verruiming van de huidige wet- en regelgeving zodat ook verrekening van het teveel betaalde kan plaatsvinden met de gezinsbijslagen die de partner ontvangt. Op de 1,9 miljoen kinderbijslaggerechtigden heeft 1,5% (ongeveer 30.000) een dergelijke buitenlandcomponent.

- Artikel V, Participatiewet, onderdeel B

Zie de beantwoording op de vraag van de SP-fractie onder Artikel XV, Wet financiering sociale verzekeringen.

- Artikel VIII, Werkloosheidswet

Naar aanleiding van de introductie van een waarschuwingsbevoegdheid bij het niet naleven van de sollicitatieverplichting geven de leden van de VVD aan de wens van beleidsconsistentie te begrijpen. Zij geven aan dat de genoemde uitkeringen een eigen dynamiek kennen. Zij vragen hoe deze eigen dynamiek zich verhoudt tot een algemene waarschuwingsbevoegdheid en of hier voldoende stimulans vanuit gaat. Ook vragen zij of er onderzoek is gedaan hoe deze waarschuwingsbevoegdheid uitpakt bij de andere genoemde voorzieningen naast de WW.

Er is geen specifiek onderzoek gedaan naar de vraag hoe een algemene waarschuwingsbevoegdheid zich verhoudt tot de andere voorzieningen naast de WW. Wel zijn er algemene onderzoeken naar het effect van het opleggen van een waarschuwing en het effect van het opleggen van een maatregel. Daaruit blijkt dat het geven van een formele waarschuwing even effectief is als het opleggen van een maatregel. Voorwaarde is wel dat er bij een volgende overtreding consequent een maatregel wordt opgelegd. De regering houdt hier met de voorgestelde aanpassing rekening mee.

Daarnaast vragen de leden van de SP fractie of is overwogen om de waarschuwingsbevoegdheid verder uit te breiden naar aanleiding van de uitkomsten van het onderzoek waaruit blijkt dat een waarschuwing even effectief is als het opleggen van een maatregel. En zo ja, wat de uitkomsten zijn van die afweging.

Nee, dit is niet overwogen. De verplichting om in voldoende mate te trachten passende arbeid te verkrijgen, is een verplichting waaraan periodiek voldaan moet worden en waar periodiek op gecontroleerd wordt. Dit betekent dat voor deze verplichting meerdere keren per jaar een maatregel opgelegd kan worden. In dat kader acht de regering het direct opleggen van een maatregel van 25% gedurende 4 maanden bij een eerste overtreding niet proportioneel. De regering hecht eraan te benadrukken dat de waarschuwing alleen gegeven kan worden bij een eerste overtreding van deze verplichting. Bij een volgende overtreding moet een maatregel worden opgelegd.

- Artikel XV, Wet financiering sociale verzekeringen

De leden van de fracties van D66, GroenLinks en SP stelden de vraag of niet-uitkeringsgerechtigden die een eigen beoordelingsverzoek willen indienen bij het UWV om opgenomen te worden in het doelgroepenregister, als gevolg van de wijziging van artikel 38b, eerste lid, van de Wet

financiering sociale verzekeringen buiten de boot vallen. Niet-uitkeringsgerechtigden worden op grond van artikel 7, eerste lid, zevende onderdeel, van de Participatiewet evenals bijstandsgerechtigden ondersteund bij de arbeidsinschakeling door het college van burgemeester en wethouders en kunnen derhalve verzoeken om een loonwaardebeoordeling. Ook kunnen zij na deze wetswijziging een verzoek om een doelgroepbeoordeling door UWV blijven indienen, waarna zij – bij een loonwaarde lager dan het wettelijk minimumloon – door UWV kunnen worden opgenomen in het doelgroepregister voor de banenafpraak. De huidige formulering van onderdeel e sluit niet aan bij de oorspronkelijke bedoeling, namelijk dat alleen personen uit de groep, genoemd in artikel 38b, eerste lid, onderdeel a, van de Wet financiering sociale verzekeringen konden verzoeken om een beoordeling voor de doelgroep banenafpraak, en dus geen personen uit de overige onderdelen van dat lid. Om die reden wordt onderdeel e alsnog in overeenstemming gebracht met die bedoeling. Voor de groep niet-uitkeringsgerechtigden, bedoeld in artikel 7, eerste lid, van de Participatiewet is niet beoogd een beperking aan te brengen in de mogelijkheid om opgenomen te worden in het doelgroepenregister, omdat zij worden ondersteund bij de arbeidsinschakeling door het college van burgemeester en wethouders.

- Artikel XXI, Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag

De leden van de VVD-fractie vragen of het klopt dat de groep gastouders die opvangen binnen het eigen huis uitgezonderd worden van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag en of gastouders die meerdere kinderen opvangen bij één van de vraagouders niet uitgezonderd worden en wat hiervan de reden is.

Met de wijziging van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (Wml) is bereikt dat een ieder die arbeid verricht op basis van een overeenkomst van opdracht (ovo), anders dan uit hoofde van de uitoefening van een bedrijf of in de zelfstandige uitoefening van een beroep, recht krijgt op het wettelijk minimumloon. In de wet is het onder meer mogelijk gemaakt om in verband met bijzondere omstandigheden de arbeidsverhouding van een categorie van personen buiten de werksfeer van de Wml te plaatsen. Via een wijziging van het Besluit minimumloon en minimumvakantiebijslag worden gastouders die werkzaam zijn op basis van een ovo en waarbij de opvang plaatsvindt op het woonadres van de gastouder uitgesloten van de Wml. Dit besluit wordt naar verwachting de komende weken gepubliceerd. De voornaamste redenen voor deze uitzondering zijn dat deze gastouders tijdens de opvang, die plaatsvindt in de eigen woning, een deel van de opvangtijd kunnen besteden aan eigen (huishoudelijke) taken en deze gastouders zelf beslissen hoeveel kinderen zij willen opvangen. De positie van deze gastouders is al tijdens de behandeling van het wetsvoorstel in Uw Kamer aan de orde gekomen. Voor de groep gastouders die werkzaam is in de woning van de vraagouder en ook kinderen van andere vraagouders opvangen, gaan bovenstaande argumenten niet op. Deze gastouders kunnen gedurende de opvangtijd geen eigen (huishoudelijke) taken verrichten en zij beslissen ook niet zelf hoeveel kinderen er worden opgevangen in het huis van de vraagouder. Ook zijn deze gastouders voor de vraagouder in wiens huis zij opvangen veelal werkzaam via de regeling dienstverlening aan huis en dus werknemer. Een uitzondering voor de Wml ligt voor de laatste groep derhalve niet in de rede.

Ook vragen de leden van de VVD-fractie wat de gevolgen van de recente aanpassingen van de Wet minimumloon en minimumvakantietoeslag (Wml) ten aanzien van meer- en overwerk betekenen voor werkgevers die niet onder een cao vallen waarin afspraken zijn gemaakt over de vakantietoeslag bij overwerk. Per 1 januari 2018 wordt de Wml gewijzigd,

waardoor meerwerk (meer werken dan de overeengekomen of normale arbeidsduur) moet worden betaald op het niveau van het wettelijk minimumloon en dit overwerk niet meer wordt uitgezonderd van de Wml. Dit betekent dat de werkgever in beginsel na 1 januari 2018 gehouden is om over (minimum)loon (dus ook overwerk) de wettelijke minimumvakantiebijslag te betalen. Wel kan onder omstandigheden van de bepalingen van de wettelijke minimumvakantiebijslag worden afgeweken. Zo kan in de cao worden afgesproken dat er geen recht is op vakantiebijslag of een lager bedrag. In de cao kunnen derhalve afwijkende afspraken worden gemaakt, bijvoorbeeld dat er geen of minder recht is op vakantiebijslag over overwerkvergoeding, mits deze voldoen aan de grenzen die in artikel 16 van de WML zijn opgenomen. Zo moet op grond van dat artikel de som van loon en vakantiebijslag wel ten minste 108% van het minimumloon zijn. Dit betekent dat een werknemer op minimumloonniveau in ieder geval recht heeft op een vakantiebijslag van 8% van zijn loon (inclusief overwerk). Indien een werkgever niet gebonden is aan een cao, dient hij vakantiebijslag over de overwerkvergoeding te betalen en kan hij derhalve niet gebruik maken van de mogelijke afwijking bij cao. Wel kan deze werkgever met een werknemer wiens overeengekomen loon meer dan het drievoudige is van het wettelijk minimumloon schriftelijk overeenkomen dat de werknemer geen recht heeft op vakantiebijslag dan wel recht heeft op een lager bedrag aan vakantiebijslag.

De leden van de VVD-fractie vragen zich verder af of bovenstaande wetwijziging in strijd komt met het verbod op onderscheid op grond van arbeidsduur, omdat er verschil zou kunnen ontstaan tussen parttime en fulltime werknemers, bijvoorbeeld omdat een werkgever een parttime medewerker over het overwerk dat wordt geleverd tot aan de fulltime arbeidsduur een percentage toekent waarbij al rekening is gehouden met de vakantiebijslag, en hier vervolgens nogmaals 8% vakantiebijslag bij opgeteld dient te worden.

Met de genoemde wetwijziging wordt slechts geregeld dat uren die worden gewerkt boven de overeengekomen arbeidsduur moeten worden beloond op tenminste minimumloonniveau en dat over dit loon ook minimumvakantiebijslag dient te worden betaald. Dit geldt zowel voor deeltijdwerkers als voltijdwerkers. Deze wetwijziging gaat dus niet over de toeslag die de werkgever toekent voor overuren. Met betrekking tot gelijke behandeling van deeltijdwerkers en voltijdwerkers als het gaat om de overurentoeslag heeft het Hof van Justitie EU in het arrest Helmig kort weergegeven het volgende bepaald. Het uitgangspunt is dat deeltijdwerknemers bij een gelijk aantal arbeidsuren dezelfde totale beloning moeten ontvangen als voltijdwerkers. Dit betekent dat een deeltijdwerker met een contractuele arbeidstijd van achttien uur voor het negentiende uur dus dezelfde totale beloning dient te krijgen als een voltijdwerker voor negentien arbeidsuren ontvangt. Van onderscheid naar arbeidsduur is dus geen sprake als een overurentoeslag wordt toegekend voor uren die door deeltijdwerkers én voltijdwerkers worden gemaakt boven de normale (voltijdse) arbeidstijd.

De leden van de SGP-fractie vragen hoeveel seizoenarbeiders jaarlijks werkzaam zijn in de land- en tuinbouw en of de regering kan aangeven wat de gevolgen zijn van de wijziging van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag ten aanzien van meerwerk voor de fiscale afspraken in de cao voor de agrarische sector. Het is niet bekend bij hoeveel seizoenarbeiders werkzaam in de land- en tuinbouwsector de door uw fractie genoemde fiscale afspraken worden toegepast.

Per 1 januari 2018 treedt de regeling voor meerwerk in de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag in werking. Dit betekent dat meerwerk (meer werken dan de overeengekomen of normale arbeidsduur) moet worden betaald op ten minste het niveau van het

wettelijk minimumloon. In de cao waar de leden van de SGP-fractie op doelen is afgesproken dat overwerkvergoedingen mogen worden uitgeruild voor onbelaste onkostenvergoedingen voor arbeidsmigranten voor bijv. reiskosten naar het land van herkomst en huisvestingskosten in Nederland (de zogenoemde «ET-kosten»). Hierdoor ruilt de arbeidsmigrant belast loon in voor een onbelaste onkostenvergoeding. Door de uitruil zijn de werkgeverslasten voor de LTO-werkgevers lager (omdat de vergoedingen onbelast zijn), maar wordt ook het loon voor de sociale zekerheid lager en wordt er bijvoorbeeld ook geen pensioen over dat deel van het loon opgebouwd. Een dergelijke uitruil is niet toegestaan voor bedragen die tot het wettelijk minimumloon behoren, dus ook niet voor het loon voor meerwerk per 1 januari 2018. Achtergrond is dat verzekerd dient te worden dat de werknemer zelf de volle beschikking dient te krijgen over het wettelijk minimumloon. Dit betekent dat de werkgevers dergelijke onbelaste onkostenvergoedingen niet meer kunnen uitruilen met overwerkvergoedingen op het niveau van het wettelijk minimumloon. Indien de werknemer meer verdient dan het wettelijk minimumloon, is dat natuurlijk wel mogelijk voor het gedeelte van het loon boven het wettelijk minimumloon (indien de cao dat toestaat). Er zijn geen cijfers beschikbaar hoeveel werkgevers dit in de land- en tuinbouwsector momenteel toepassen. Het blijft nog steeds mogelijk om onbelaste onkostenvergoedingen te verstrekken voor reiskosten naar het land van herkomst en huisvestingskosten in Nederland. Hierdoor blijven de gevolgen voor de concurrentiepositie van Nederland beperkt.

- Artikel XXV, Wet Structuur Uitvoeringsorganisatie Werk en Inkomen

De leden van de VVD-fractie vragen om aan te geven waarom is gekozen voor het verplichte karakter van het leeftijdsonderscheid.

Naar aanleiding van het advies van de Afdeling Advisering van de Raad van State is de wettekst in overeenstemming gebracht met de memorie van toelichting. Zoals ook is vermeld in het nader rapport, is het nadrukkelijk niet beoogd om bij algemene maatregel van bestuur te verplichten dat vacatures voor een specifieke leeftijdscategorie moeten worden opengesteld. Enkel wordt een delegatiegrondslag opgenomen om aan werkgevers de mogelijkheid te kunnen bieden. Of van die mogelijkheid gebruik wordt gemaakt, is aan iedere individuele werkgever.

De leden van de CDA-fractie vragen om een nadere toelichting op het voorstel en om concrete voorbeelden uit de praktijk te geven.

Ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, bijvoorbeeld een hoge jeugdwerkloosheid, kunnen een zekere mate van flexibiliteit vragen om af te kunnen wijken van het principe van het verbod van leeftijdsdiscriminatie. Tijdens de economische crisis van de afgelopen jaren was de jeugdwerkloosheid gestegen. Om dat aan te pakken heeft de regering samen met haar partners de nodige maatregelen genomen om de jongeren een faire kans te bieden op de arbeidsmarkt. Zo zijn o.a. kansen op werk voor jongeren gecreëerd. Dit is mogelijk geworden mede door afspraken met werkgevers door in te zetten op instroom en leerwerk-combinaties. Ook is door werkgevers gebruik gemaakt van de mogelijkheid in de Begrotingswet SZW om gedurende verschillende jaren vacatures exclusief voor jongeren te kunnen plaatsen. Voor de doelgroep vijftigplussers is in het recente verleden nog geen beleid gevoerd op het exclusief openen van vacatures. Het nu creëren van de rechtsgrond maakt een snel handelen mogelijk indien dit nodig wordt gevonden om de langdurige werkloosheid onder bepaalde leeftijdsgroepen terug te dringen. Dit voorstel tot aanpassing van de wet SUWI gaat zuiver om het creëren van een wettelijke grondslag. Nut en noodzaak van het daadwerkelijk open stellen van vacatures voor bepaalde leeftijdsgroepen komt aan de orde bij de vaststelling van desbetreffende algemene maatregel van bestuur.

Voorts vragen de leden van de CDA-fractie om aan te geven hoe dit voorstel zich verhoudt tot het gelijkheidsbeginsel en tot leeftijdsdiscriminatie.

De Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid maakt het mogelijk om onderscheid op grond van leeftijd toe te staan. Voorwaarde is wel dat dit gebeurt met het oogmerk de arbeidsparticipatie van bepaalde leeftijdscategorieën te bevorderen. Dit arbeidsmarktbeleid moet ook bij of krachtens wet worden vastgesteld. Het gaat dus specifiek om een wettelijk toegestaan onderscheid om de arbeidsmarktpositie van een specifieke leeftijdsgroep te verbeteren. Dat is enkel toegestaan als deze verbetering ook objectief noodzakelijk is, gelet op de kwetsbare positie van die groep.

De leden van de D66-fractie vragen op welke manier de structurele inbedding van het mogelijk maken van het plaatsen van vacatures voor specifieke leeftijden, zich verhoudt tot het lopende actieplan arbeidsmarktdiscriminatie van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Het actieplan arbeidsmarktdiscriminatie maakt geen onderdeel uit van dit wetsvoorstel. Met dit wetsvoorstel wordt voorzien in de wettelijke verankering van beleid als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, WGBLA. De leden van de D66-fractie vragen ook of er op dit moment noodzaak is om onderscheid te maken op basis van leeftijd, en hoe er in de toekomst zal worden omgegaan met vacatures die ook buiten het UWV worden geplaatst, gericht op een specifieke leeftijdsgroep. Hoewel de arbeidsmarktkansen van verschillende leeftijdscategorieën nog niet volledig gelijk zijn, is er op dit moment geen aanleiding om gebruik te maken van de delegatiegrondslag die wordt ingevoegd in de Wet SUWI. Ook voor vacatures die buiten UWV worden geplaatst, zal dus na wijziging van de Wet SUWI geen onderscheid naar leeftijd zijn toegestaan. Pas als toekomstige arbeidsmarktontwikkelingen aanleiding geven om voornoemde algemene maatregel van bestuur vast te stellen, zal dit onderscheid zijn toegestaan. Het maakt daarbij niet uit of vacatures middels het UWV worden geplaatst, of daar buiten.

De leden van de 50PLUS-fractie vragen of de AMvB wordt voorgehangen bij de Kamer.

De tekst van de wetswijziging voorziet niet in een formele voorhang. Wel ligt het in de rede om de Kamers te betrekken bij de totstandkoming van deze algemene maatregel van bestuur. Op die wijze kan de Tweede Kamer in de gelegenheid worden gesteld om haar visie te geven op de arbeidsmarktpositie van de betreffende leeftijdscategorie en de benodigde maatregelen om deze positie te verbeteren.

Tevens vragen de leden van 50PLUS-fractie of van de mogelijkheid al gebruik is gemaakt om wettelijk toe te staan dat werkgevers gemotiveerd vacatures uitsluitend openstellen voor ouderen. De wettelijke grondslag voor dit beleid was geregeld in het begrotingsartikel in de Begrotingswet SZW dat zag alleen op de bestrijding van jeugdwerkloosheid. Het nu creëren van de rechtsgrond maakt een snel handelen mogelijk. Dat betekent dat indien dit nodig wordt gevonden om de langdurige werkloosheid onder vijftigplussers terug te dringen, ook voor deze groep bij algemene maatregel van bestuur beleid kan worden vastgesteld. Het gaat hier om de creatie van een grondslag. Nut en noodzaak van het daadwerkelijk open stellen van vacatures voor bepaalde leeftijdsgroepen, zoals vijftigplussers, komt aan de orde bij de vaststelling van desbetreffende algemene maatregel van bestuur, waarbij de Tweede Kamer zal worden betrokken.

Ook vragen de leden van de 50-PLUS fractie hoe de overheid als werkgever inspanningen gaat vergroten om senioren bij de overheid aan het werk te krijgen en te houden. De Minister van BZK is verantwoordelijk



voor het personeelsbeleid van de rijksoverheid. Het Rijk heeft reeds relatief veel vijftigplussers in dienst. Voor de cijfers omtrent de leeftijdsopbouw van de sector Rijk verwijs ik u naar de Jaarrapportage Bedrijfsvoering Rijk 2016. Hierin is te lezen dat in 2016 47,7 procent van de rijksambtenaren vijftig jaar of ouder was. Daarnaast zet het Rijk in op duurzame inzetbaarheid van al haar medewerk(st)ers, dus ook vijftigplussers.

- Artikel XXXII, Ziektewet

De leden van de SGP-fractie en de VVD-fractie vragen aandacht voor het feit dat private uitvoerders verplicht zouden zijn vanaf 1 januari 2018 te werken met de methode van voortschrijdend cumulatief rekenen. Zij vragen waarop deze regeling gebaseerd is, in hoeverre deze te herleiden is tot de Verzamelwet 2013, en waarom UWV niet aan deze methode gebonden is. Zij vragen waarom de regeling met de Belastingdienst wordt beëindigd en naar de uitvoerbaarheid. Ook vragen zij naar contact van de regering met private uitvoerders over de uitvoerbaarheid en de uitkomst daarvan.

Werkgevers die eigenrisicodragers zijn voor de Ziektewet (ZW) moeten bij berekening van de premies werknemersverzekeringen en inkomensafhankelijke bijdrage Zorgverzekeringswet (ZVW) over loon en ziekengeld de methode van voortschrijdend cumulatief rekenen (VCR) toepassen op grond van artikel 17, derde lid, van de Wet financiering sociale verzekeringen (Wfsv). De werkgever / eigenrisicodragers berekent de premies en bijdrage over het verschil tussen hetgeen in het kalenderjaar bij die werkgever / eigenrisicodragers aan loon en ziekengeld is genoten tot en met het laatste tijdvak en het daaraan voorafgaande tijdvak. In 2006 is VCR in de Wfsv opgenomen om zo op jaarbasis het juiste bedrag aan premies werknemersverzekeringen en bijdrage ZVW te berekenen, omdat bij deze premies een maximumloongrens geldt en afrekening achteraf zoals in de inkomensheffing de aanslag ontbreekt. In de Ziektewet (ZW) is geen regeling getroffen voor een rol van een andere partij dan de werkgever als eigenrisicodragers. Dit betekent dat indien een andere partij – een «private uitvoerder» – *namens* de werkgever / eigenrisicodragers betaalt, die partij de regels moet toepassen zoals die op grond van de ZW gelden voor de werkgever / eigenrisicodragers. Hij moet dus ook VCR toepassen over het ziekengeld, rekening houdende met hetgeen de werknemer aan loon bij die werkgever heeft genoten voorafgaande aan de ziekte. Dit gold al voor de Verzamelwet 2013. Bij de uitvoering van de ZW heeft het UWV een wettelijk omschreven taak ten opzichte van de publiek verzekerde werknemers. Het UWV betaalt het ziekengeld uit hoofde van die taak en – anders dan een private uitvoerder – betaalt UWV het ziekengeld niet namens een werkgever. Het UWV past de methodiek van VCR toe op het ziekengeld dat het uitbetaalt. De Belastingdienst heeft naar aanleiding van signalen uit de praktijk gedurende enkele jaren gedoogd dat een partij die namens de ZW-eigenrisicodragers ziekengeld betaalt, de methode van voortschrijdend cumulatief rekenen alleen toepast over het ziekengeld, zonder rekening te houden met het voorgaande loon. Daarmee kregen deze partijen de gelegenheid hun systemen aan te passen. Aan deze gedoogsituatie komt nu een einde. De Belastingdienst heeft de partijen na een gesprek met één van hen schriftelijk geïnformeerd dat ook deze partijen met ingang van 2018 aan de wet moeten voldoen.

De leden van de SP-fractie vragen de regering of met de formulering van de No-riks polis beoogd wordt dat ook bij forfaitaire loonkostensubsidie (LKS) de no-risk polis van toepassing wordt. Verder vragen de leden of de regering de instroom via de praktijkroute als het college de loonwaarde nog niet heeft vastgesteld nader kan verduidelijken.

Met de wijziging in dit artikel wordt niet beoogd een inhoudelijke verandering aan te brengen. Het betreft slechts een verduidelijking wat betreft de bestaande aanspraak op een no-riskpolis voor de situatie dat de betrokken werknemer geen dienstbetrekking meer heeft na afloop van de wachttijd voor de Wet WIA. Met de formulering wordt ook niet beoogd dat bij forfaitaire loonkostensubsidie op grond van de Participatiewet (de regering gaat er in haar beantwoording van uit dat de leden hierop doelen) de no-riskpolis van toepassing wordt.

In dit verband en in antwoord op de vraag van de leden van de SP-fractie om verduidelijking van de instroom in het doelgroepregister banenafpraak via de Praktijkroute kan de regering het volgende melden. In het doelgroepregister voor de banenafpraak zijn de personen opgenomen die in de Wajong zitten, personen met een Wsw-indicatie, personen met en Wiw of ID-baan en personen die onder de gemeentelijke verantwoordelijkheid vallen op grond van de Participatiewet en van wie door UWV is beoordeeld dat zij niet het wettelijk minimumloon kunnen verdienen. (Ex)-leerlingen van het voortgezet speciaal onderwijs en praktijkonderwijs die zich schriftelijk hebben aangemeld bij UWV worden zonder beoordeling in het register opgenomen. Sinds 1 januari 2017 kunnen mensen ook via een beoordeling door de gemeente in het kader van de Praktijkroute instromen. Instroom via de Praktijkroute houdt in dat mensen in het doelgroepregister voor de banenafpraak worden opgenomen, van wie door een loonwaardemeting op basis van een gevalideerde loonwaardemethode is gebleken dat zij op een concrete werkplek een loonwaarde hebben lager dan het wettelijk minimumloon. Anders dan de leden lijken te veronderstellen is het dus niet mogelijk om via de Praktijkroute in te stromen in het doelgroepregister als het college de loonwaarde nog niet heeft vastgesteld.

Voor de mensen die geregistreerd staan in het doelgroepregister voor de banenafpraak is de no-riskpolis beschikbaar. Mensen met forfaitaire loonkostensubsidie die tijdens de fase van forfaitaire loonkostensubsidie nog niet in het doelgroepregister zijn geregistreerd tellen nog niet mee voor de banenafpraak. Voor hen is de no-riskpolis niet beschikbaar. In de praktijk zal voor veel van deze mensen de no-riskpolis wel beschikbaar kunnen komen of al zijn. Zodra van deze mensen op de werkplek een loonwaarde lager dan het wettelijk minimumloon is vastgesteld stromen zij immers via de Praktijkroute in in het doelgroepregister en is de no-riskpolis beschikbaar. Als deze mensen al tijdens de fase van forfaitaire loonkostensubsidie geregistreerd staan in het doelgroepregister (op één van de andere gronden, bijvoorbeeld een ex-leerling van het voortgezet speciaal onderwijs of praktijkonderwijs die zich schriftelijk heeft aangemeld bij UWV) is al tijdens de forfaitaire loonkostensubsidie de no-riskpolis beschikbaar.

De leden van de SP fractie hebben kennis genomen van de voorgestelde wijziging om de voorwaarde om een aparte ongevallenverzekering af te sluiten voor de werkzoekende die op een proefplaats komt te werken te laten vervallen. Zij vragen waarom hiervoor is gekozen.

De regering kiest ervoor de voorwaarde voor een aparte ongevallenverzekering te laten vervallen omdat deze aanvullende voorwaarde onnodig belemmerend werkt bij plaatsing van werkzoekenden op een baan. Werkgevers dienen nog wel een aansprakelijkheidsverzekering af te sluiten voor de werkzoekende die op proefplaatsing komt werken. De aansprakelijkheidsverzekering is een algemene verzekering die praktisch iedere werkgever heeft afgesloten voor zijn eigen personeel teneinde het financieel risico te ondervangen als er een ongeval in het bedrijf zou gebeuren. De aansprakelijkheidsverzekering is in de meeste polissen ook eenvoudig uit te breiden om zo ook mensen die geen werknemer zijn (stagiaires, bezoekers, werkzoekenden op proefplaatsing) hierin op te nemen. De ongevallenverzekering wordt door werkgevers zelden

afgesloten. De verplichting voor een werkgever om een ongevallenverzekering af te sluiten voor iemand die op een proefplaats gaat werken, is daardoor een voorwaarde die onnodig belemmerend werkt bij plaatsing. Een werkgever zou dan apart voor één werkzoekende die op proefplaats komt werken een aparte ongevallenverzekering af moeten sluiten, terwijl hij deze voor de rest van zijn personeel niet hoeft te hebben. Hiermee wordt aangesloten bij de uitvoeringspraktijk van UWV die bij proefplaatsing uitsluitend nog vraagt om een aansprakelijkheidsverzekering.

#### **4. Nota van wijziging**

De leden van de PVV vragen de regering waarom gekozen is voor het toekennen van dubbele kinderbijslag om onderwijsredenen en waarom dit in de verzamelwet is opgenomen.

Tot nog toe was toekenning van dubbele kinderbijslag voor kinderen die een beroepsopleiding volgen die tot een erkend diploma leidt, maar waarvan de opleiding niet bekostigd wordt door het rijk, niet mogelijk. Inmiddels zijn de daarvoor benodigde gegevens beschikbaar waardoor voor de toekenning van dubbele kinderbijslag een aantal van deze niet-bekostigde opleidingen bij ministeriële regeling kunnen worden aangewezen. Het kabinet vindt dat ook ouders, waarvan het kind een aangewezen erkende opleiding volgt aan een niet-bekostigde instelling, en ook aan de overige voorwaarden wordt voldaan, in aanmerking moeten kunnen komen voor dubbele kinderbijslag. Deze beperkte uitbreiding sluit volledig aan bij de uitgangspunten van het beleid voor de dubbele kinderbijslag om onderwijsredenen dat in 2014 in de Algemene Kinderbijslagwet is vastgelegd. In verband met de door het kabinet gewenste toekenning van dubbele kinderbijslag om onderwijsreden voor het huidige schooljaar, lag opname in de Verzamelwet voor de hand.

#### **5. Tweede nota van wijziging**

De leden van de CDA-fractie hebben vragen over de tweede nota van wijziging over het eigenrisicodragerschap. Deze leden missen hierbij een uitgebreide toelichting. Zij vragen ook of de problemen met betrekking tot de uitvoering van het eigenrisicodragerschap voor de Ziektewet met deze nota van wijziging zijn opgelost. En in hoeverre werkgevers precies tegemoet gekomen worden die in 2018 eigenrisicodrager willen blijven. Verder vragen zij of de Belastingdienst deze regeling kan uitvoeren. Graag zien zij verduidelijking van de kant van de regering tegemoet.

De regering gaat er vanuit dat de vraagstelling van de leden van de CDA-fractie betrekking heeft op de «Reparatieregeling samenvoeging WGA-vast en flex» (Onderdeel 4 van de Tweede nota van wijziging op de verzamelwet). Dit onderdeel heeft betrekking op eigenrisicodragers voor de Werkhervattingsregeling gedeeltelijk arbeidsgeschikten (WGA) en niet op eigenrisicodragers voor de Ziektewet (ZW). Zoals in de toelichting op pagina 9 en 10 van de nota van wijziging is opgenomen en in de kamerbrief van 28 augustus 2017 (Kamerstukken II, 32 716 nr. 25) is aangegeven moesten alle werkgevers die vanaf 1 januari 2017 eigenrisicodrager voor de WGA wilden blijven, vanwege de nieuwe wetgeving een nieuwe garantie overleggen voor het totale WGA-risico (van vaste en flexibele krachten). Dit betekende een grote operatie waarbij de garantstellers (verzekeraars en banken) niet alleen garanties moesten verstrekken voor nieuwe klanten, maar ook voor reeds bestaande eigenrisicodragers. In totaal betrof dit ruim 25.000 duizend werkgevers waarvoor een nieuwe garantie aan de belastingdienst moest worden overlegd. In de loop van 2017 bleek dat voor circa 250 werkgevers per abuis door verzekeraars geen garantieverklaring aan de Belastingdienst is overlegd. Deze werkgevers hebben wel tijdig aangegeven eigenrisicodrager voor de WGA te willen blijven. Deze werkgevers zijn hierdoor ongewild weer de

publieke verzekering voor de WGA bij UWV ingestroomd. Voor deze werkgevers wil de regering eenmalig een uitzondering maken door hen de mogelijkheid om al eerder dan na drie jaar weer eigenrisicodragers voor de WGA te worden.

De problemen zijn met deze maatregel opgelost. De regering heeft geen enkele aanleiding te verwachten dat deze problemen zich vaker zullen voordoen aangezien deze het gevolg waren van een eenmalige operatie waarbij alle garanties van eigenrisicodragers vernieuwd moesten worden. Werkgevers die in 2018 eigenrisicodragers willen blijven (en dat dus in 2017 al zijn) hoeven daarvoor dan ook geen nieuwe garantie te overleggen. Pas als zij hun eigenrisicodragerschap willen beëindigen of als zij willen overstappen naar een andere private verzekeraar zullen zij in actie moeten komen. Dat gebeurt dan echter volgens de vastgestelde procedures al jaren zonder problemen door werkgevers, verzekeraars de Belastingdienst en UWV worden gevolgd.

Deze reparatieregeling is tot stand gekomen in nauw overleg met de Belastingdienst, UWV en het Verbond van Verzekeraars. Zo is gewaarborgd dat de regeling voor alle betrokken partijen uitvoerbaar is. Zoals in paragraaf 9 van de toelichting op de nota van wijziging is opgenomen heeft onder andere de Belastingdienst een uitvoeringstoets op de voorstelde maatregelen uitgebracht en deze alle als uitvoerbaar beoordeeld.

De leden van de fractie van D66 hebben vragen met betrekking tot de wijziging van artikel 475g, derde lid van het Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering. De leden vragen of de wijziging effect kan hebben op de uitvoering en of deurwaarders nog steeds de beslagvrije voet kunnen bepalen zonder deze informatie. De leden vragen of het uitsluiten van deze informatie kan leiden tot hogere kosten van de schuldenaar, en of er een andere manier mogelijk is om toch enige informatie te verstrekken. Zij vragen of het – ondanks de maandelijkse fluctuaties – mogelijk is om informatie te verstrekken over de totaal uitstaande schulden. Ook de leden van de fractie van de SP hebben met zorg kennis genomen van de voorgestelde wijziging van artikel 475g lid 3 sub d Rv. De leden van de SP vragen de regering met welk doel artikel 475g lid 3 sub d Rv wordt gewijzigd. Is de regering zich bewust dat de verplichting voor de instantie die verrekent om hun totale vordering te vermelden verdwijnt, terwijl de gerechtsdeurwaarder deze informatie nodig heeft om in te schatten of hij tot beslaglegging overgaat. En of het ontbreken van deze informatie over de totale vordering ertoe kan leiden dat de schuldenaar onnodig op kosten wordt gejaagd. Verder vragen de leden of de regering kan bevestigen dat de deurwaarder door deze wijziging niet meer kan beoordelen of de afloscapaciteit al «benut» is. De leden van de SP vragen de regering of het mogelijk is dat de deurwaarder niet in alle gevallen in staat zal zijn om de beslagvrije voet goed te berekenen en daar dan mogelijk geen verantwoordelijkheid voor kan nemen en dat de schuldenaar ook hierdoor het risico loopt om met onnodige kosten te worden geconfronteerd.

Indien sprake is van een lopend beslag op het periodiek inkomen is er verder veelal geen afloscapaciteit bij de schuldenaar. Daar een lopende verrekening bijna altijd voorgeeft op een eventueel later beslag (zie voor een uitgebreidere uiteenzetting op dit vlak de Nota naar aanleiding van het verslag van de Wet vereenvoudiging beslagvrije voet – Kamerstukken II, 2016/17, 34 628, nr. 6) geeft de aanwezigheid van een verrekening de deurwaarder een indicatie in hoeverre een eventueel beslag op periodiek inkomen op dat moment verhaalsmogelijkheden biedt. Specifiek wordt gesproken over een indicatie, nu een meer exacte bepaling van de verhaalsmogelijkheden, ook een inschatting vraagt hoe lang het desbetreffende periodieke inkomen nog te maken zal hebben met de verrekening. Zo'n inschatting is afhankelijk van een veelheid aan factoren, denk

aan de hoogte van de nog openstaande schuld en de mate waarin hierop wordt afgelost. Indien de deurwaarder geen inschatting met betrekking tot de opportuniteit van zijn beslag kan maken kan dit tot gevolg hebben dat hij onnodig beslag legt, met extra incassokosten voor de schuldenaar tot gevolg. Dat is niet wenselijk. De voorgestelde wijziging van artikel 475g Rv ontslaat de verrekenende derde dan ook niet van de plicht om de deurwaarder voor zover mogelijk inzicht te verschaffen in die gegevens die de opportuniteit van zijn voorgenomen beslag kunnen beïnvloeden. Alleen is er – met uitzondering van de verrekening op toeslagen om in de toelichting opgenomen redenen – voor gekozen hiertoe niet dwingend voor te schrijven welke specifieke informatie hij op dit vlak dient te verstrekken, juist omdat bepaalde informatie te beperkt tot geen inzicht biedt.

Met betrekking tot de laatste vraag van de leden van de SP zij opgemerkt dat de wet voorziet in een vaststelling van de beslagvrije voet op basis van buiten de schuldenaar gelegen bronnen. Dat kan betekenen dat nog niet door de bronhouder verwerkte informatie ook niet meegenomen wordt in de berekening van de beslagvrije voet. Op de schuldenaar blijft in dat kader een controlerende taak rusten. Om de controle zo eenvoudig mogelijk te maken is de deurwaarder gehouden gebruik te maken van een modelformulier (artikel 475i Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering). Indien de schuldenaar op basis hiervan onjuistheden constateert kan hij deze te allen tijde aan de deurwaarder doorgeven. Deze is vervolgens gehouden de beslagvrije voet met de nieuwe informatie her te berekenen. Hieraan zijn voor de schuldenaar geen extra kosten verbonden.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
L.F. Asscher

**Klein beleid****1.1 Toekenning extra bedrag aan kinderbijslag**

Het recht op het extra bedrag aan kinderbijslag wordt vastgesteld op basis van een jaarsystematiek en na afloop van het kalenderjaar waarover recht op dubbele kinderbijslag heeft bestaan uitgekeerd. Een van de voorwaarden is dat er gedurende het hele kalenderjaar recht heeft bestaan op verdubbeling van de kinderbijslag in verband met intensieve zorg. Verdubbeling van de kinderbijslag om deze reden kan op zijn vroegst ingaan op de eerste dag van het kalenderkwartaal waarin de aanvraag tot de verdubbeling van de kinderbijslag is ingediend. Het Centrum indicatiestelling zorg adviseert de SVB over de zorgbehoefte van het kind. Het Centrum indicatiestelling zorg is logischerwijs niet in staat om voor het verleden te toetsen of het betreffende kind een zorgbehoefte had zodanig dat voorafgaand aan de indiening van de aanvraag recht op verdubbeling van de kinderbijslag bestond. Daarom is in de gevallen dat gedurende het kalenderjaar na een aanvraag een recht op dubbele kinderbijslag ontstaat niet te zeggen of er een materieel recht op het extra bedrag aan kinderbijslag over een geheel kalenderjaar heeft bestaan. Daarom wordt voorgesteld om de eis dat het recht op verdubbeling van de kinderbijslag gedurende het gehele kalenderjaar tot uitbetaling is gekomen op te nemen. Dit brengt tot uiting dat het recht op het extra bedrag aan kinderbijslag over het volledige jaar moet zijn vastgesteld. Zie artikel I onderdeel B.

**1.2 Invoering dwangbevel AOW-terugbetalingen**

Een AOW-pensioen wordt in beginsel toegekend tot het overlijden. Een aanzienlijk deel van terug te vorderen betalingen bestaat bij de AOW uit betalingen die zijn doorgeschoten na het overlijden van de pensioenge-rechtigde. Het is van belang om de kosten van een dagvaardings- en beslagprocedure voor de burger te vermijden. Met name als de nalatenschap niet toereikend is en de aansprakelijke erfgenamen rond de armoedegrens leven of in een problematische schuldsituatie verkeren. Ook al omdat juist in die situatie de Sociale verzekeringsbank een groter financieel risico loopt om zelf voor de kosten op te moeten komen. Het is daarom van belang dat de Sociale verzekeringsbank ook de bevoegdheid van het uitvaardigen van een dwangbevel heeft bij terugvorderingen van andere personen van wie het vermogen is gebaat door de onverschuldigde AOW-betalingen. Het belangrijkste invorderingsinstrument is de mogelijkheid om een dwangbevel uit te vaardigen waarmee op snelle, goedkope en simpele manier een executoriale titel kan worden verworven. Zie artikel II onderdelen B en C.

**1.3 Invoering bevoegdheid uitsmeren sancties**

Op basis van verplichtingen opgenomen in de Participatiewet moet de algemene bijstand in beginsel worden verlaagd met 100% gedurende één tot drie maanden. Een verrekeningsbevoegdheid ontbreekt echter. Deze bevoegdheid hoort ook de SVB toe te komen als uitvoerder van de bijstand aan ouderen in de vorm van een AIO-uitkering (aanvullende inkomensondersteuning voor ouderen). In voorgestelde wijziging wordt daarom de SVB de bevoegdheid toegekend om het bedrag van de verlaging te spreiden over maximaal drie maanden. Zie artikel V onderdeel F.

## **1.4 Wijzigingen van de Remigratiewet**

Per 1 juli 2014 is een wijziging van de Remigratiewet doorgevoerd, waardoor de eisen voor toekenning van de voorzieningen zijn verscherpt en de eenmalige basisvoorziening (voor verhuiskosten) is komen te vervallen. Echter, bij deze wetswijziging zijn een aantal punten abusievelijk niet meegenomen en zijn enkele punten bij andere wetswijzigingen over het hoofd gezien. Deze omissies worden nu hersteld, vanuit de wetenschap dat deze wijzigingen altijd zijn beoogd en dat deze wijzigingen aansluiten bij de werkwijze die de SVB nu reeds hanteert voor de andere materiewetten.

De voorgestelde wijzigingen betreffen:

een wijziging van artikel 2b, zevende lid, waarmee wordt recht gezet dat de remigrant aan het uitkeringsvereiste van een jaar voldoet als hij achtereenvolgens verschillende uitkering als ook dezelfde uitkering heeft ontvangen en de periode tussen deze uitkeringen niet langer dan een maand is geweest;

- a) het toevoegen van een bepaling aan artikel 5a over het uitzonderen van gegevens voor de inlichtingenplicht van belanghebbende;
- b) het toevoegen van twee leden aan artikel 6e aangaande extra voorwaarden om af te zien van een vordering;
- c) een aanvulling op artikel 6f, waarmee een grondslag wordt gevormd voor verrekening van terugvordering met overige vorderingen; en
- d) het toevoegen van een bepaling aan artikel 6f dat de beslagvrije voet evenmin geldt voor de tenuitvoerlegging van een terugvordering en niet aan de inlichtingenplicht wordt voldaan.

Zie artikel VI.

## **1.5 Beëindigen restant WW-uitkering**

Met de Wet werk en zekerheid is in de Werkloosheidswet een systeem van inkomstenverrekening ingevoerd. Daarvoor was er sprake van een systeem van urenverrekening. Dit laatste bracht met zich mee dat, indien een werknemer weer hetzelfde aantal uren ging werken als voorheen, er geen recht op een WW-uitkering meer bestond (met de daarbij behorende verplichtingen). Onder de inkomenssystematiek (waarbij, als de werknemer arbeid aanvaardt tegen een lager maandinkomen dan de geldende WW-uitkering, de WW-uitkering niet geheel wordt beëindigd) kan een WW-gerechtigde die in urenomvang volledig werkt (arbeidsurenverlies van minder dan 5 uur per week) en nog recht heeft op een restantuitkering, de uitkering niet stop laten zetten omdat hij niet beschikbaar is. Dit betekent dat de WW-uitkering doorloopt en de WW-gerechtigde moet blijven solliciteren. Daarbij geldt tevens dat deze restantuitkering wel van invloed is op de duur van de WW-uitkering, waardoor dit ook van invloed kan zijn op het totaal aan te incasseren uitkering.

Met deze wijziging wordt voorgesteld om voor deze situatie een nieuwe beëindigingsgrond te introduceren. Namelijk dat een WW-gerechtigde die (naast het huidige werk) niet op zoek wil naar een andere baan, op aanvraag de WW-uitkering kan stopzetten. De WW-gerechtigde krijgt daarmee een keuze om hetzij de WW-uitkering te laten beëindigen, hetzij aanspraak te blijven maken op de kleine restantuitkering. Zie artikel VIII onderdelen A en B.

## **1.6 Wijziging van de Wet arbeid en zorg in verband met een aanpassing van het zwangerschap- en bevallingsverlof bij meerlingen**

Bij de Tweede Kamer is aanhangig de wijziging van de Wet arbeid en zorg en enkele andere wetten in verband met de uitbreiding van het kraamverlof teneinde de band tussen de partner en het kind te versterken en in verband met een aanpassing van het zwangerschap- en bevallingsverlof bij meerlingen (Kamerstukdossier 34 617). Dit wetsvoorstel is controversieel verklaard. Niettemin heeft de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid verzocht met een voorstel te komen om het onderdeel inzake het meerlingenverlof los te koppelen van genoemd wetsvoorstel zodat de Kamer dat deel van de wetswijziging separaat verder kan behandelen. Gelet op het technische karakter van dit deel van de genoemde wetswijziging is besloten dit deel op te nemen in de SZW Verzamelwet 2018.

De uitbreiding van het zwangerschapsverlof bij de zwangerschap van een meerling («meerlingenverlof») is ingevoerd bij amendement van het lid Heerma (Kamerstukken II 2014/15, 32 855, nr. 24) bij het wetsvoorstel Modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden. Reden van deze uitbreiding is de bevordering van de gezondheid van moeder en kinderen tijdens de zwangerschap. Deze wijziging voorziet in een aanpassing waarmee de artikelen 3.1, derde lid, (werknemers) 3.8, derde lid, (gelijkgestelden) en 3.18, vierde lid, (beroepsbeoefenaren op arbeidsovereenkomst en zelfstandigen) van de Wet arbeid en zorg in lijn worden gebracht met de verlenging van het zwangerschapsverlof bij meerlingen. Zie artikel X.

## **1.7 Wijzigingen van de Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie**

De wijzigingen in de Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie (WagwEU) dienen om geen twijfel te laten bestaan over de reikwijdte en de bedoeling van de bepalingen in de wet tegen de achtergrond van de geldende Europese bepalingen. Daartoe is een aantal begrippen verduidelijkt en zijn bepalingen aangevuld.

### Reikwijdte arbeidsvoorwaarden (artikel 2)

Geconstateerd is dat een kleine groep werknemers niet onder de beoogde reikwijdte van deze wet valt. Daarbij gaat het om de groep werknemers die tijdelijk werken in Nederland in het kader van transnationale dienstverrichting en voor wie geen gewoonlijk werkland kan worden vastgesteld, ondanks de brede uitleg die aan dat begrip dient te worden gegeven. Dit betreft de groep die valt onder artikel 8, derde lid, van de Rome I-Verordening.<sup>1</sup> De WagwEU is echter bedoeld voor werknemers die in het kader van transnationale dienstverrichting tijdelijk werken op het grondgebied van een lidstaat waar zij niet gewoonlijk werken.<sup>2</sup> Voor de toepassing van de WagwEU is met name relevant dat kan worden vastgesteld dat Nederland niet het gewoonlijk werkland is waar of van

<sup>1</sup> Dit betreft de Verordening (EG) nr.593/2008 van het Europees Parlement en de Raad van 17 juni 2008 inzake het recht dat van toepassing is op verbintenissen uit overeenkomst (Rome I) (PB L177/6). In artikel 8 van de Rome I Verordening worden de rechtsregels gegeven voor het recht dat van toepassing is op individuele arbeidsovereenkomsten. Het derde lid bepaalt dat wanneer er geen gewoonlijk werkland kan worden vastgesteld, de overeenkomst wordt beheerst door het recht van het land waar zich de vestiging bevindt die de werknemer in dienst heeft genomen. Het gaat om zogenoemde «nomaden» zie bijvoorbeeld arrest C-384/10, *Voogsgeerd v. Navimer SA*.

<sup>2</sup> Kamerstukken II, 2015/16, 34 408, nr. 3, p. 5.



waaruit de arbeid wordt verricht. Daarom kan de verwijzing naar het gewoonlijk werkland in artikel 2 vervallen.

### Meldingsplicht (artikel 1 en 8)

De noodzaak van de voorgenomen regeling van de meldingsplicht, geregeld in artikel 8 van de WagwEU, is in de memorie van toelichting bij de wet in het licht van de Europese jurisprudentie gerechtvaardigd.<sup>3</sup>

Het Hof van Justitie van de Europese Unie heeft in de zaak *Commissie/België* geaccepteerd dat een dergelijke rechtvaardiging geoorloofd kan zijn als de betrokken regeling wel onderscheid maakt tussen dienstverrichters in de lidstaat zelf en buitenlandse dienstverrichters (wat onder de WagwEU het geval is), omdat er «immers objectieve verschillen bestaan tussen de ondernemingen die zijn gevestigd in de lidstaat op het grondgebied waarvan de dienst wordt verricht, en de in een andere lidstaat gevestigde ondernemingen die personen op het grondgebied van eerstgenoemde lidstaat uitsluiten om daar een dienst te verrichten».<sup>4</sup> Het voorkomen van oneerlijke concurrentie en sociale dumping evenals de bescherming van werkzame personen worden aangemerkt als doelstellingen van algemeen belang.<sup>5</sup>

De voorgenomen regeling is geschikt om het beoogde doel te bereiken en gaat niet verder dan noodzakelijk. Van belang is dat werknemers die in Nederland werkzaam zijn in het kader van transnationale dienstverrichting, onder dezelfde omstandigheden werkzaam zijn als werknemers die hier werkzaam zijn in het kader van transnationale dienstverrichting, en die achtereenvolgens in verschillende landen hebben gewerkt.<sup>6</sup> Nu die meldingsplicht in artikel 8 van de WagwEU in werking treedt is het noodzakelijk gebleken de natuurlijke personen en rechtspersonen waarvoor deze geldt en de inhoud van de melding nader te regelen en te verduidelijken. De wijzigingen in artikel 1 en artikel 8 strekken daartoe. Zie artikel XIV.

### **1.8 Financiering Anw-tegemoetkoming (Artikel XV onderdelen A en E)**

De Anw-tegemoetkoming wordt nu gefinancierd uit een rijksbijdrage, terwijl de Anw-uitkeringen zelf uit de premies worden gefinancierd. Dit leidt tot een hybride administratie en verantwoording voor de Anw bij SZW en uitvoeringsinstantie SVB. De Anw-tegemoetkoming heeft in 2017 een relatief beperkte omvang van € 7 miljoen. Deze wijziging stelt voor om deze rijksbijdrage te laten vervallen en de Anw-tegemoetkoming eveneens te financieren uit de Anw-premie. Aangezien er sprake is van een structureel overschot (thans ruim € 4 miljard) in het nabestaandenfonds heeft de voorgestelde wijziging geen consequenties voor de budgetten en premiestelling. Deze vereenvoudiging beperkt de uitvoeringslasten van SZW en uitvoeringsinstantie SVB. Zie artikel XV onderdelen A en E.

### **1.9 Vereenvoudiging vaststelling gemiddelde sectorpremie**

Over uitkeringen die UWV betaalt en over lonen van werknemers die werkzaam zijn in een dienstbetrekking als bedoeld in artikel 2 van de Wet sociale werkvoorziening (Wsw) wordt een gemiddelde premiepercentage

<sup>3</sup> Kamerstukken II, 2015/16, 34 408, nr. 3, p. 12.

<sup>4</sup> Idem, punt 47.

<sup>5</sup> Arrest van 19 december 2012, C-577/10 (*Commissie/België*), punt 45.

<sup>6</sup> Vergelijk de discussie met het Europees Sociaal Comité, in Verschuieren, 2014, p. 11.

geheven. Dit percentage wordt vastgesteld op het gewogen gemiddelde van de premiepercentages van alle sectoren in het kalenderjaar. Deze wijze van vaststelling geeft aanleiding tot misverstanden en is onnodig omslachtig. Met deze wijziging wordt voorgesteld dat het UWV het gemiddelde percentage vast zal stellen, net als de premie per sector, en dat dit gemiddelde percentage, net als de premiepercentages van de sectoren, goedkeuring behoeft van de Minister. Daarmee wordt de procedure voor de vaststelling en goedkeuring van de gemiddelde premie gelijk gesteld aan de procedure voor de vaststelling en goedkeuring van de premies per sector. Zie artikel XV onderdeel B, onder 2 en 3.

### **1.10 Clustering van premies voor de vaststelling van de premies voor sectorfondsen en voor de Werkhervattingskas**

De wijziging met betrekking tot de clustering van premies voor de vaststelling van de premies voor sectorfondsen en voor de Werkhervattingskas moet in werking treden met ingang van 1 januari van een kalenderjaar en kan niet met terugwerkende kracht plaatsvinden. Premieheffing vindt altijd plaats op basis van een percentage dat voorafgaand aan het premiejaar is vastgesteld en dat geldt voor het hele premiejaar. Zie artikel XV onderdeel C.

### **1.11 Premies sociale verzekeringen bij overgang van onderneming**

De Wet WIA bevat bepalingen over de gevolgen van een zogenaamde overgang van een onderneming in de zin van artikel 662 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, op de gedifferentieerde premie Werkhervattingskas en op de afbakening van het eigenrisico op grond van de Wet WIA. Deze bepalingen zijn niet altijd van toepassing indien een overheids-werkgever of een deel daarvan overgaat naar een andere organisatie, omdat er dan formeel geen sprake is van een overgang van een onderneming. Bij die overgang is veelal geen sprake is van overgang op grond van een overeenkomst, (civielrechtelijke) fusie of splitsing als bedoeld in genoemd artikel 662, tweede lid, onderdeel a, maar van een opvolging op grond van een wet. Het is wenselijk in de wet te verduidelijken dat die gevallen worden behandeld op dezelfde wijze als overgang van een onderneming en dezelfde regels van toepassing zijn met betrekking tot de doorbelasting. Zie artikel XV onderdeel C en artikel XXXI onderdelen A en J.

### **1.12 Afschaffing verrekening WW-uitkering met Remigratie-uitkering**

Op basis van de Remigratiewet krijgt een persoon die remigreert in bepaalde gevallen een remigratie-uitkering, welke ten laste van de algemene middelen. In geval van een exporteerbare uitkering wordt deze uitkering verrekend met de remigratie-uitkering. Een WW-uitkering is niet exporteerbaar en vervalt daarmee op het moment van de remigratie, waardoor de betrokkene dus alleen de remigratie-uitkering ontvangt. Daarmee ontstaat zowel een besparing voor het Algemeen Werkloosheidsfonds (AWf) als voor de overheidswerkgever die de WW-uitkering betaalde. Deze besparing wordt vergoed aan het Rijk. Voorgesteld wordt deze vergoeding door het AWf aan het Rijk te schrappen. Dit voorstel heeft geen budgettaire gevolgen. Zie artikel XV onderdelen F, G, H en I en artikel VIII onderdeel G.

### **1.13 Renteharmonisatie sociale fondsen**

Deze wijziging is een uitwerking van de brief van de Minister van Financiën aan de Tweede Kamer van 18 december 2014 (Kamerstukken II 2015/15, 31 935, nr. 13) naar aanleiding van de beleidsdoorlichting Schatkistbankieren 2014. In die brief kondigt de Minister van Financiën onderzoek aan naar de mogelijkheden om de rentetarieven van de deelnemers aan schatkistbankieren meer in overeenstemming te brengen. Deze wijziging leidt ertoe dat de rente over de tegoeden die UWV, SVB en het Zorginstituut in rekening courant aanhouden bij de Minister van Financiën niet langer gesteld worden door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en de Minister van Volksgezondheid, Welzijn en Sport, maar door de Minister van Financiën. Deze wijziging bewerkstelligt dat de Minister van Financiën in staat is de regels inzake de rentetarieven te uniformeren. Zie artikel XV onderdeel K.

### **1.14 Inwerkingtreding van enkele wetten op het gebied van kinderopvang**

In het kader van de Wet kinderopvang en kwaliteitseisen peuterspeelzalen zijn enige technische aanpassingen noodzakelijk, omdat de Wet van 21 november 2015 tot wijziging van de Wet kinderopvang en kwaliteitseisen peuterspeelzalen in verband met de totstandkoming van het personenregister kinderopvang en peuterspeelzaalwerk en de mogelijkheid te komen tot meertalige buitenschoolse opvang (Stb. 2015, 452) en de Wet van 23 augustus 2016 tot aanpassing van enige bepalingen in de Wet kinderopvang en kwaliteitseisen peuterspeelzalen in verband met de reparatie van enige onvolkomenheden (Stb. 2016, 319), beide voor zover het betreft het onderdeel personenregister, naar verwachting pas na 1 januari 2018 in werking kunnen treden.<sup>7</sup> Op dat moment zullen ook nog enkele onderdelen van de Wet innovatie en kwaliteit kinderopvang en de Wet harmonisatie kinderopvang en peuterspeelzaalwerk in werking treden. De wijzigingen zijn noodzakelijk om de inwerkingtreding van genoemde wetten op de juiste wijze te kunnen regelen. Tevens wordt een technische wijziging voorgesteld die verband houdt met de artikelen ten aanzien waarvan de gemeente kan handhaven en een wijziging ter verduidelijking van de eis die wordt gesteld aan de actualiteit van de verklaring omtrent het gedrag van een voorgenomen houder bij het doen van een aanvraag tot exploitatie van een kindercentrum of een gastouderbureau. Zie artikelen XX, XXVII, XXVIII onderdelen A en B, XXIX, XXX, XXXIV en XXXV.

### **1.15 Mogelijk maken gegevensuitwisseling Inspectie SZW en sociale partners**

Met de Wet aanpak schijnconstructies (Was) is in de WML geregeld dat de Inspectie SZW vermoedens van niet naleving van een cao kan doorgeven aan vertegenwoordigers van sociale partners. Deze kunnen deze meldingen gebruiken om een nader onderzoek naar de naleving van bepalingen in cao's of algemeen verbindend verklaarde bepalingen van cao's te doen. Er is bepaald dat de naam en vestigingsplaats van het bedrijf, waarvan het vermoeden van niet naleving bestaat, door de Inspectie SZW kunnen worden doorgegeven. Soms is het echter voor de vertegenwoordigers van sociale partners moeilijk om te achterhalen waar de betreffende werknemers hebben gewerkt. In die situatie is de informatie niet afdoende om een onderzoek te kunnen starten door de sociale partners. Daarom wordt met deze wijziging voorgesteld dat ook de locatie van het onderzoek van de Inspectie SZW aan vertegenwoordigers van

<sup>7</sup> Voor een nadere toelichting wordt verwezen naar: Kamerstukken II 2016/17, 31 322, nr. 325, p. 2.

sociale partners kan worden doorgegeven, indien dit noodzakelijk is voor het onderzoek naar de naleving van deze cao. Artikel XXI onderdeel E.

### **1.16 Indexering bandbreedtebedragen lage-inkomensvoordeel**

In artikel 3.1 van de Wtl wordt in de indexeringsbepaling van de zogeheten bandbreedtebedragen voor de aanspraak op het lage-inkomensvoordeel de bevoegde Minister gewijzigd: Niet de Minister van Financiën past jaarlijks de bandbreedtebedragen aan, maar de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Een overeenkomstige wijziging wordt doorgevoerd in artikel 3.3, derde lid (nieuw). Die wijziging dient per 1 januari 2018 in werking te treden. Bij het begin van het kalenderjaar moeten de bandbreedtebedragen om in aanmerking te komen voor het lage-inkomensvoordeel worden geïndexeerd zodat voor alle betrokkenen aan het begin van het betreffende kalenderjaar duidelijk is bij welk gemiddeld uurloon aanspraak bestaat op het lage-inkomensvoordeel. Zie artikel XXVI onderdeel F.

### **1.17 Invoering dwangbevel garant in de WIA**

Werkgevers die kiezen voor eigenrisicodragerschap voor het WGA-risico moeten op grond van de Wet financiering sociale verzekeringen een garantieverklaring overleggen. Uit deze garantieverklaring blijkt dat een bank of een verzekeraar zich garant stelt voor de verplichtingen in het geval dat de werkgever deze niet nakomt. Op dit moment moet het UWV gebruikmaken van een civiele procedure om betaling af te dwingen, als de garantsteller zijn verplichtingen niet nakomt. De kosten van deze procedures lopen op, omdat garantstellers steeds vaker niet aan de betalingsverplichtingen voldoen. Daarom wordt voorgesteld om de mogelijkheid in te voeren voor het UWV om gebruik te maken van een dwangbevel, om de garantsteller te dwingen om zijn betalingsverplichting na te komen. Zodoende kan het UWV ook daadwerkelijk afdwingen dat de garantsteller op eerste verzoek van het UWV deze verplichting nakomt. Zie artikel XXXI onderdeel K.

### **1.18 Verlenging van de compensatieregeling in artikel 29d van de Ziektewet (Artikel XXXII onderdelen L en V)**

In het actieplan «Perspectief voor vijftigplussers» presenteren kabinet en sociale partners een gemeenschappelijke aanpak om het arbeidsmarktprospectief van vijftigplussers te verbeteren (Kamerstukken II, 2015–2016, 29 544, nr. 724).

Bij de totstandkoming van het actieplan «Perspectief voor vijftigplussers» is gekeken naar de oorzaken van het probleem. Het is een combinatie van factoren die zorgen voor een slechtere uitgangspositie voor vijftigplussers op de arbeidsmarkt, waaronder de beeldvorming over vijftigplussers onder werkgevers. Hoewel de beeldvorming vaak anders is, zijn werknemers van 50 jaar en ouder over het algemeen vitaal en productief en niet vaker ziek dan andere leeftijdsgroepen. Daarom zet het kabinet onder andere in op verlagen van het (financiële) risico van werkgevers door het tijdelijk verlengen van de compensatieregeling loonkosten bij ziekte van oudere en voormalig langdurig werklozen (hierna: compensatieregeling). De huidige compensatieregeling ziet op werknemers die zijn geboren voor 8 juli 1954 en nu 63 jaar of ouder zijn. Het voorstel is de compensatieregeling te verlengen zodat deze ook komt te gelden voor personen die op 1 januari 2018 56 jaar of ouder zijn.

De compensatieregeling wordt, in lijn met de mobiliteitbonus, tijdelijk, in 2018 en 2019, verlaagd naar 56 jaar. Zie artikel XXXII.

## **Kleine beleidsmatige wijzigingen eerste nota van wijziging**

### **2.1 Dubbele kinderbijslag voor niet-bekostigde opleidingen in de AKW**

Met ingang van 1 januari 2015 zijn in artikel I, onderdeel A, van de Wet hervorming kindregelingen de voorwaarden voor de dubbele kinderbijslag om onderwijsredenen in de Algemene Kinderbijslagwet (AKW) aangescherpt. Toekenning van dubbele kinderbijslag voor bij ministeriële regeling aan te wijzen erkende, maar niet door het Rijk bekostigde beroepsopleidingen was tot nu toe door het ontbreken van voldoende gegevens nog niet mogelijk. Inmiddels zijn voldoende gegevens beschikbaar om deze beroepsopleidingen bij ministeriële regeling aan te wijzen en ligt het openen van de mogelijkheid voor het toekennen van dubbele kinderbijslag om onderwijsredenen voor ook deze niet-bekostigde beroepsopleidingen in de rede. Deze uitbreiding van de aangewezen beroepsopleidingen zou er echter toe kunnen leiden dat ouders voor een beroepsopleiding die verder dan de bij ministeriële regeling bepaalde afstandseis van 25 km vanaf het woonadres van het kind is gesitueerd, geen dubbele kinderbijslag kunnen krijgen wanneer een gelijksoortige, maar niet bekostigde beroepsopleiding binnen deze afstandseis is gesitueerd. Andersom kan zich dit ook voordoen als het kind een bij ministeriële regeling aangewezen niet bekostigde beroepsopleiding volgt en er een gelijksoortige door het Rijk bekostigde beroepsopleiding binnen deze afstandseis is gesitueerd. Voor deze onwenselijke situatie wordt daarom in artikel 7 van de AKW een uitzondering opgenomen. Dit leidt ertoe dat de SVB niet toetst of zich een vergelijkbare, niet-bekostigde beroepsopleiding binnen de afstandseis vanaf het woonadres van het kind bevindt of in het omgekeerde geval niet toetst of een vergelijkbare wel bekostigde beroepsopleiding zich binnen de afstandseis bevindt. Het gaat hierbij om de BOL- en BBL-opleidingen waarbij sprake is van hoofdzakelijk begeleide onderwijstijd op locatie. Dubbele kinderbijslag om onderwijsredenen is niet beschikbaar wanneer sprake is van hoofdzakelijk afstandsonderwijs. Als sprake is van afstandsonderwijs, is de noodzaak dat het kind niet meer thuis woont immers niet aanwezig en wordt niet voldaan aan de eis dat het kind niet thuis woont «in verband met het volgen van onderwijs of een beroepsopleiding» (artikel 7, zesde lid, onder b, van de AKW). Zie artikel I.

### **2.2 Second opinion voor eigenrisicodragers in de Ziektewet**

In antwoord op vragen van de leden Karabulut (SP) en Kerstens (PvdA) aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over misstanden bij het ziekteverzuimbedrijf Acture<sup>8</sup> is gewezen op de recente wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet)<sup>9</sup> waarin het recht op een second opinion met ingang van 1 juli 2017<sup>10</sup> wordt ingevoerd voor werknemers. Op grond van dat recht moet de bedrijfsarts (tenzij zwaarwegende omstandigheden zich daartegen verzetten) een verzoek honoreren van de werknemer om zo spoedig mogelijk een andere bedrijfsarts te raadplegen over onder meer het advies van de bedrijfsarts met betrekking tot de verzuimbegeleiding. Aangegeven werd dat deze uitbreiding van de Arbowet, en met name het recht op een second opinion, ook moet gaan gelden voor (ex-)werknemers van de eigenrisicodragende werkgever,

<sup>8</sup> Aanhangsel Handelingen II 2016/17, nr. 1835.

<sup>9</sup> Wet van 25 januari 2017, houdende wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet in verband met de versterking van de betrokkenheid van de werkgevers en werknemers bij de arbodienstverlening, de preventie in het bedrijf of de inrichting van de werkgever en de randvoorwaarden voor het handelen van de bedrijfsarts, en enige andere wijzigingen (Stb. 2017, 22).

<sup>10</sup> Besluit van 8 juni 2017 (Stb. 2017, 255).

maar dat dit juridisch nog wel adequaat geborgd moest worden door middel van wijziging van de ZW. Met de voorgestelde wijziging van artikel 63c wordt daarin thans voorzien. Daarbij wordt opgemerkt dat artikel 63c er nu weliswaar al toe strekt de werkgeversverplichtingen met betrekking tot ziekteverzuimbegeleiding van werknemers ook van toepassing te laten zijn op de eigenrisicodragende werkgever ten aanzien van zijn (ex-)werknemers, maar dat de huidige formulering bij nader inzien voor verbetering en verduidelijking vatbaar is. Zie artikel XXXII, onderdeel Qb.

### **2.3 Broninhoudingen door het UWV en de SVB ten behoeve van het CAK**

In de Verzamelwet VWS 2016 (Stb. 2016, 206) is voorzien in de mogelijkheid dat de eigen bijdrage in de Wmo 2015 in het kader van beschermd wonen voor cliënten die een uitkering ontvangen op grond van de Algemene nabestaandenwet, de Algemene ouderdomswet, de Werkloosheidswet, de Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen, de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten, de Wet inkomensvoorziening oudere werklozen, de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen, en de Ziektewet, door de SVB dan wel het UWV op de uitkering of inkomensvoorziening (zonder machtiging) ingehouden mag worden. Deze inhouding wordt ook wel «broninhouding» genoemd. Voor de inhouding van de bijdrage van de cliënt voor de kosten van beschermd wonen onder de Wmo 2015 bestond als gevolg van een omissie nog geen juridische basis, slechts voor de Wlz was die basis reeds gelegd. In de voornoemde verzamelwet is destijds met terugwerkende kracht tot 1 januari 2015 alsnog een wettelijk basis geregeld.

Bij deze reparatie is echter niet voorzien in expliciete grondslagen voor de verwerking van persoonsgegevens van het UWV en de SVB door het CAK. Voorgesteld wordt om deze grondslagen voor de verwerking en verstrekking van persoonsgegevens nader te regelen ter invulling van de algemene grondslagen in de Wet bescherming persoonsgegevens (Wbp). Deze wijzigingen vormen het sluitstuk van de reparatie van de broninhouding die reeds vanaf de overheveling van het beschermd wonen naar de Wmo 2015 is beoogd en ook is uitgevoerd.

Hoewel deze uitwisseling van gegevens reeds toegestaan is op grond van artikel 8, onder e, van de Wbp (uitvoering publiekrechtelijke taak) wordt het beter geacht deze verwerking door middel van een specifieke wettelijke grondslag expliciet tot uitdrukking te brengen. Door middel van onderhavige wijziging in de Wmo 2015 wordt daarom een expliciete wettelijke grondslag gecreëerd voor het CAK om ontvangen gegevens van het UWV en de SVB in het kader van beschermd wonen te mogen verwerken. Zie artikel XXA.

### **2.4 Werkgeverslasten zwangerschaps- en bevallingsverlof Caribisch Nederland**

In Caribisch Nederland blijft gedurende het wettelijk zwangerschaps- en bevallingsverlof thans 20% van de loonkosten voor rekening van de werkgever. Het ontbreken van een volledige loonkostenvergoeding gedurende het wettelijk zwangerschaps- en bevallingsverlof, zoals in Europees Nederland wel het geval is, moet worden aangemerkt als een omissie. Gegeven het door de wetgever opgelegde arbeidsverbod, kan het voor rekening van werkgever laten van de loonkosten – voor zover deze het maximum dagloon niet te boven gaan – in redelijkheid niet worden geveerd. Met de met ingang van 1 januari 2017 gerealiseerde uitbreiding van het wettelijk zwangerschaps- en bevallingsverlof van 12 naar 16 weken is dit probleem nog pregnanter geworden. Tegen die

achtergrond zijn er bij de voorjaarsbesluitvorming middelen vrijgemaakt om de situatie waarin 20% van de loonkosten tijdens het wettelijk zwangerschaps- en bevallingsverlof voor rekening van de werkgever komt, te beëindigen. De meerkosten voor de Rijksbegroting vloeien voort uit het feit dat de huidige 80% loondervingsvergoeding vanuit de Wet ziekteverzekering BES gedurende het wettelijk zwangerschaps- en bevallingsverlof wordt omgezet naar een (gemaximeerde) 100% vergoeding. Volledigheidshalve zij opgemerkt dat gedurende tijdvakken waarin de zwangere werknemer buiten de 16 wekenperiode van het wettelijk zwangerschaps- en bevallingsverlof arbeidsongeschikt is, de loondervingsuitkering op 80% van het (gemaximeerde) dagloon blijft gebaseerd. Indien een zwangere werknemer bij het van kracht worden van deze wetwijziging reeds een deel van het wettelijke zwangerschaps- en bevallingsverlof heeft «verbruikt», geldt voor dat voorbije deel van het wettelijk zwangerschaps- en bevallingsverlof het vergoedingsniveau van 80%. Voor het resterende deel van het verlof geldt het nieuwe vergoedingsniveau van 100%. Zie artikel XXXIA.

## **Kleine beleidsmatige wijzigingen tweede nota van wijziging**

### **3.1 Temporisering afbouw algemene heffingskorting**

De afbouw van de overdraagbaarheid van de algemene heffingskorting (hierna: ahk), die in de fiscaliteit voor werkenden al vanaf 2009 wordt afgebouwd, wordt sinds januari 2012 ook doorvertaald naar de uitkeringshoogte (exclusief AOW). Dat betekent dat de dubbele heffingskorting die tot 2012 gehanteerd werd bij de berekening van het netto referentie minimumloon, waar de uitkeringsbedragen van afgeleid worden, wordt afgebouwd naar toepassing van een enkele ahk. Deze afbouw zou aanvankelijk plaatsvinden in 20 jaar met halfjaarlijkse stappen van 2,5 procentpunt. Als gevolg van afspraken in het regeerakkoord Rutte II is deze afbouw in de jaren 2014 tot en met 2017 getemporiseerd, door in deze jaren met 1,25 procentpunt per halfjaarlijkse stap af te bouwen in plaats van met 2,5 procentpunt. Om de koopkracht voor sociale minima te verbeteren wordt voorgesteld om deze temporisering ook in 2018 toe te passen. Dit betreft een tijdelijke maatregel. Vanaf 2019 wordt de afbouw van de dubbele heffingskorting in het referentie minimumloon weer gecontinueerd met halfjaarlijks stappen van 2,5 procentpunt. Het temporiseren van de afbouw van de dubbele ahk in het referentieminimumloon zal doorwerken in de volgende regelingen:

1. Participatiewet (Pw);
2. Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers (IOAW);
3. Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen (IOAZ);
4. Toeslagenwet (TW);
5. Algemene nabestaandenwet (Anw).

Zie artikelen IIA en V.

### **3.2 Verzekeringsplicht niet-uitvoerende bestuurders**

In het Belastingplan 2017 is met ingang van 2017 de fictieve dienstbetrekking voor commissarissen van vennootschappen afgeschaft in verband met de Wet deregulering beoordeling arbeidsrelaties (DBA). Door de Wet DBA zouden commissarissen namelijk anders altijd in fictieve dienstbetrekking staan tot de vennootschap, terwijl dit voorheen voor commissarissen met een Verklaring arbeidsrelatie (VAR) niet het geval was. Dit was onwenselijk. Commissarissen van vennootschappen staan niet in (fictieve) dienstbetrekking tot de vennootschap en vallen niet onder

de loonbelasting en de werknemersverzekeringen. Sinds 1 januari 2013 kunnen vennootschappen een «one tier board» bestuursmodel hanteren. In dit monistische model is er één bestuurslaag, met uitvoerende en «niet-uitvoerende» (toezichthoudende) bestuurders. De niet-uitvoerende bestuurders vervangen de separate raad van commissarissen. De Staatssecretaris van Financiën heeft bij de behandeling van het Belastingplan 2017 naar aanleiding van een vraag vanuit de Tweede Kamer of afschaffing van de fictieve dienstbetrekking voor commissarissen wordt doorgetrokken naar de niet-uitvoerende bestuurders in een zogenoemde «one tier board» toegezegd dit nader te onderzoeken. Besloten is om in het Belastingplan 2018 op te nemen dat de niet-uitvoerend bestuurders niet meer onder loonbelasting vallen. Zij worden daarmee voor de loonheffing op dezelfde wijze behandeld als de qua functie daarmee vergelijkbare commissarissen. Teneinde geen discoördinatie te laten ontstaan tussen de fiscale behandeling en de behandeling in de werknemersverzekeringen is het wenselijk deze lijn ook door te trekken voor de werknemersverzekeringen. De niet-uitvoerend bestuurders zullen niet meer verzekerd zijn voor de werknemersverzekeringen. Hiertoe wordt in de Ziektewet en de Werkloosheidswet geregeld dat zij niet in fictieve dienstbetrekking staan voor de werknemersverzekeringen. De precieze omvang van de groep is niet bekend, maar zeker is dat het om een zeer beperkt aantal personen gaat. One tier boards van beursgenoteerde vennootschappen komen slechts zeer weinig voor. Zie artikelen VIII en XXXII.

### **3.3 Reparatieregeling samenvoeging WGA-vast en flex**

In de Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters (hierna: Wet BEZAVA) is geregeld dat werkgevers vanaf 1 januari 2017 eigenrisicodrager kunnen worden voor het totale WGA-risico, dus voor het risico van zowel vaste als flexibele krachten. Waar werkgevers eerder alleen konden kiezen voor eigenrisicodragerschap voor het WGA-risico van vaste krachten, maken werkgevers deze keuze vanaf 1 januari 2017 voor het totale WGA-risico.

Werkgevers die eigenrisicodrager voor de WGA willen worden moeten een schriftelijke garantie aan de Belastingdienst overleggen waaruit blijkt dat een bank of een verzekeraar garant staat voor eventuele door de werkgever niet nagekomen financiële verplichtingen. Ondanks een redelijk soepel verlopen overgangsproces heeft het Verbond van Verzekeraars laten weten dat verzekeraars in een beperkt aantal gevallen per abuis geen nieuwe garantie aan de Belastingdienst hebben overlegd voor werkgevers die reeds eigenrisicodrager waren en dat wilden blijven in 2017. Deze werkgevers hebben zelf wel op tijd in 2016 bij hun garant aangegeven eigenrisicodrager te willen blijven. Omdat voor deze werkgevers per 1 januari 2017 geen geldige garantie voor het totale WGA-risico is overlegd zijn deze werkgevers per 1 januari 2017 ongewild weer de publieke verzekering van UWV ingestroomd. De regering acht het daarom gewenst om het voor deze specifieke groep werkgevers éénmalig mogelijk te maken om al eerder dan na drie jaar wederom eigenrisicodrager te worden.

Deze regeling geldt alleen voor werkgevers die op 31 december 2016 reeds eigenrisicodrager waren, en waarvan aangetoond kan worden dat zij tijdig bij hun verzekeraar, of adviseur/intermediair dan wel de bank hebben aangegeven dat zij per 1 januari 2017 eigenrisicodrager wilden blijven. Er is vervolgens één moment waarop deze werkgevers kunnen overstappen naar het eigenrisicodragerschap voor de WGA, namelijk op 1 juli 2018. Het is aan de werkgevers om vervolgens conform het reguliere proces voor het overstapmoment van 1 juli 2018 een aanvraag voor eigenrisicodragerschap te doen. Dit houdt in dat de werkgevers ten



minste 13 weken voor 1 juli 2018 de aanvraag bij de Belastingdienst moeten indienen. Voor de werkgevers die aan de gestelde voorwaarden voldoen, geldt dat zij éénmalig niet aan de eis hoeven te voldoen dat zij tenminste drie jaar publiek verzekerd zijn geweest. Zie artikel XV.

### **3.4 Beslagvrije voet**

De Wet vereenvoudiging beslagvrije voet is op 7 maart 2017 door de Eerste Kamer aangenomen. Tijdens het daaropvolgende implementatieproces is veelvuldig contact geweest met de verschillende met de uitvoering van deze wet belaste partijen (gerechtshoofden, Belastingdienst, UWV, SVB, LBIO, gemeenten en waterschappen). In deze contacten zijn verschillende aspecten getoetst op eenduidigheid. Het is immers de bedoeling dat de verschillende partijen allen op gelijke wijze tot de berekening van de beslagvrije voet komen. Met name de herleiding van het belastbaar inkomen respectievelijk het netto-inkomen vanuit de beschikbare polisinformatie bleek in een beperkt aantal situaties voor meerdere uitleg vatbaar. Daarom worden in deze nota van wijziging de desbetreffende bepalingen (de artikelen 475d, eerste lid, en 475db Rv) verhelderd en is er tevens een grondslag opgenomen om bij lagere regelgeving voor bepaalde situaties nader te beschrijven hoe het belastbaar inkomen en het netto in mindering te brengen inkomen dienen te worden berekend.

Bij enkele uitvoerende partijen bestond enige twijfel of de in de memorie van toelichting bij de wet beschreven bevoegdheden en verplichtingen voor de verschillende bestuursorganen voldoende verankering hadden gevonden in de wet. Om elke twijfel weg te nemen zijn op twee punten (de artikelen 478, tweede lid, en 479g Rv) de bevoegdheden en verplichtingen die specifiek voor vereenvoudigd derdenbeslag leggende partijen gelden, geëxpliciteerd. Zie artikelen XXV, XXIXA

### **3.5 Verruiming ziekte- en herstelmeldingstermijn voor eigenrisicodragers voor de Ziektewet**

De termijnen voor het doen van ziekteaangifte en herstelmeldingen aan het UWV door werkgevers die eigenrisicodrager zijn voor de Ziektewet worden verruimd. Voor werkgevers die eigenrisicodrager zijn gelden dezelfde termijnen voor het doen van ziekteaangifte en herstelmeldingen als voor werkgevers die geen eigenrisicodrager zijn. Deze termijnen zijn nu vrij kort, omdat UWV in vervolg daarop ziekengeld moet gaan uitkeren. Bij eigenrisicodragers is het belang om deze meldingen zo snel mogelijk te doen echter veel kleiner dan bij werkgevers die geen eigenrisicodrager zijn, omdat eigenrisicodragers zelf verantwoordelijk zijn voor het uitkeren van ziekengeld en zelf het recht, de hoogte en de duur daarvan vaststelt. UWV heeft bij werkgevers die eigenrisicodrager zijn met name een controlerende rol en neemt de verstrekking van ziekengeld over indien de eigenrisicodrager zijn rol niet of niet goed vervult. Omdat voor het doen van deze meldingen door eigenrisicodragers voor de rol van het UWV in die gevallen ook met een ruimere termijn kan worden volstaan en omdat niet-naleving van de termijnen verplicht leidt tot het opleggen van een boete, wordt voorgesteld deze termijnen te verruimen. Zie artikel XXXII.

### **3.6 Aanpassingen in verband met het afzien van invoering kostendelersnorm AOW**

In verband met het afzien van de invoering van de kostendelersnorm AOW worden met deze verzamelwet bepalingen die niet in werking zijn getreden en ook niet in werking zullen treden, formeel uit de Wet maatregelen WWB en enkele andere wetten geschrapt.

Het kabinet heeft eerder in het kader van de Voorjaarsnota bij brief van de Minister van Financiën van 1 juni 2017 aan de Tweede Kamer bericht dat is besloten om definitief af te zien van invoering van de kostendelersnorm in de Algemene Ouderdomswet (AOW).<sup>11</sup> De hierop betrekking hebbende bepalingen maken onderdeel uit van de in 2014 aangenomen Wet maatregelen WWB en enkele andere wetten. Daarbij is aan de Eerste Kamer toegezegd dat de op de kostendelersnorm in de AOW betrekking hebbende bepalingen niet eerder in werking zouden treden dan dat nadat onderzoek duidelijkheid heeft gegeven over de invloed op mantelzorgrelaties met AOW'ers en daarover nader overleg met de Eerste Kamer is gevoerd. Toen uit onderzoeken van Regioplan, SCP en CBS geen eenduidig beeld naar voren kwam, is de inwerkingtreding van deze bepalingen meerdere malen uitgesteld. Daarop is besloten om definitief van inwerkingtreding van deze bepalingen af te zien. De daarmee gepaard gaande besparingen worden daarmee niet gerealiseerd en dit is in de meerjarenraming van de begroting SZW 2018 verwerkt. Gevolg is dat deze bepalingen ook formeel uit de wet kunnen worden teruggetrokken. Dat wordt via deze verzamelwet gerealiseerd. Zie artikel XXA.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
L.F. Asscher

---

<sup>11</sup> Brief van de Minister van Financiën aan de Tweede Kamer van 1 juni 2017 ter aanbieding van de Voorjaarsnota, Bijlage 2, Meerjarig uitgavenbeleid, pag. 2.

## Technische wijzigingen Verzamelwet SZW 2017 en nota's van wijziging

Artikel	Onderdeel	Kwalificatie
I	A	Bepaalde verplichtingen worden hiermee ook van toepassing op de niet-verzekerde persoon die recht op kinderbijslag heeft verkregen op grond van Verordening (EG) nr. 883/2004.
I	C	In verband met Vo 987/2009 wordt de AKW aangepast om internationale verrekening mogelijk te maken.
I	D	Een artikel vervalt.
I	E	Een verwijzing wordt verbeterd.
II	A	Het artikel wordt aan de praktijk en het amendement Schut-Welkzijn aangepast.
III IV IX XI XXI	A B B D	Een verwijzing wordt geschrapt.
III	B	Een onjuiste verwijzing wordt hersteld.
V XVII XVIII	A A	Enkele verwijzingen worden hersteld.
IV0		Een opsomming wordt aangepast en verduidelijkt.
IVA		Een omissie in een verwijzing wordt hersteld.
V	B	Een omissie in enkele verwijzingen wordt hersteld.
V	C	Een omissie in een verwijzing wordt hersteld.
V	D	Er wordt een technische correctie doorgevoerd.
V	E	Dit betreft een aanpassing in verband met vervallen of vernummerde artikelen, alsmede wordt een opsomming aangevuld met drie artikelen.
V	G	Een verwijzing naar een uitgewerkte bepaling wordt geschrapt.
VIA		Een omissie in de vervaldatum wordt hersteld.
VII		Een omissie in een verwijzing wordt hersteld.
VIII XIX XXXI XXXII	C B M P	Waarschuwingsbevoegdheid bij onvoldoende solliciteren.
VIII XXXI	D B	Een onjuiste verwijzing wordt hersteld.
VIII	E	Een verwijzing wordt verduidelijkt.
VIII	H	Overgangsrecht voor WW-uitkeringen voor 1 juli 2015, alsmede de mogelijkheid om deze bij AMvB alsnog onder de WW van na 1 juli 2015 kunnen worden gebracht.
VIII	I	Een artikel wordt aangepast na een uitspraak van de Centrale Raad van Beroep.
IX		Bij arbeidsbemiddeling en werving ten behoeve van de arbeid vaststellen identiteit.

Artikel	Onderdeel	Kwalificatie
XII		Aansluiten bij de mogelijkheid in verschillende sociale zekerheidswetten om gegevens uit te zonderen van de spontane informatieplicht.
XIII	A/H/K/L	Een fout in de verwijzing naar het Staatsblad wordt hersteld.
XIII	C/D/E/F/G/I/J	Aanpassen loon- en inkomenssuppletie Wajong voor 18-minners.
XV	D	Een omissie in een verwijzing wordt hersteld.
XV	Da	Gebruik gegevens door in- en uitlenende werkgever.
XV	J	Een onjuiste verwijzing wordt hersteld.
XVI	A/B	Enkele onjuiste verwijzingen worden hersteld.
XVIII	B	Een omissie met betrekking tot een verwijzing wordt hersteld.
XIX	0A	Een omissie met betrekking tot een verwijzing wordt hersteld.
XIX	A	Aansluiten bij de mogelijkheid in verschillende sociale zekerheidswetten om gegevens uit te zonderen van de spontane informatieplicht.
XIX	C	Bepaling in overeenstemming brengen met de verhoging van de pensioengerechtigde leeftijd.
XXB		Een omissie met betrekking tot een verwijzing wordt hersteld.
XXI	A	Begrippen in verschillende wetgeving worden met elkaar in overeenstemming gebracht.
XXI	B onderdeel 1/2	De artikelleden worden verduidelijkt.
XXI	B onderdeel 3	Een onjuiste verwijzing wordt hersteld.
XXI	C	Een verschrijving wordt hersteld.
XXIII		Een artikel vervalt.
XXIV		In geval van detachering kan de dienstverrichter gegevens over de werkgever naar cao-partijen zenden.
XXV	A/D	Verouderde terminologie wordt aangepast.
XXV	B	Grondslag openstellen vacatures voor werknemers van een bepaalde leeftijd.
XXV	C	In geval van vaststelling verzekering volksverzekeringen zou Belastingdienst aan SVB gegevens over verzekeringstijdvakken mogen verstrekken....
XXVI	A	Een begrip wordt verduidelijkt.
XXVI	B	Een omissie in terminologie wordt hersteld.
XXVI	C onderdeel 1/D	Een omissie in het aanwijzen van doelgroepen wordt hersteld.
XXVI	C onderdeel 2	Een formulering wordt verduidelijkt.
XXVI	E	De wijziging verduidelijkt dat de doelgroepverklaring moet worden aangevraagd binnen 3 maanden na hervatting van eigen arbeid of een andere functie.

Artikel	Onderdeel	Kwalificatie
XXVI	G	Een lid vervalt.
XXVI	H	Het artikel wordt aan de praktijk aangepast.
XXVI	I	Met betrekking tot de loonaangifte wordt een en ander verduidelijkt.
XXXI	C	Een formulering wordt aangepast en een grondslag wordt hierop aangepast.
XXXI	E t/m H	De artikelen worden versimpeld.
XXXI	I	Het lid wordt verduidelijkt.
XXXII	A	En onjuiste lettering wordt hersteld.
XXXII XXXI	B t/m J/M/O/R t/m V/X L	Diverse technische wijzigingen (harmoniseren aanhalen, laatkundige verbeteringen, in overeenstemming brengen met de Aanwijzingen voor de regelgeving, e.d.)
XXXII	K	De tekst wordt verduidelijkt en in overeenstemming met de praktijk gebracht.
XXXII VIII XIII XXII XXXI	Q F B D	Met deze wijziging wordt aangesloten bij de uitvoeringspraktijk.
XXXII	Qa	Een formulering wordt verduidelijkt.
XXXIII		Grondslag voor pgb-ondersteuning door de SVB.