

Vergaderjaar 2019–2020

35 275

Wijziging van enkele wetten van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid alsmede enkele wetten van andere ministeries (Verzamelwet SZW 2020)

Nr. 9

NOTA NAAR AANLEIDING VAN HET VERSLAG

Ontvangen 11 november 2019

I. ALGEMEEN

*De leden van de **VVD-fractie** hebben kennisgenomen van de wijziging van enkele wetten van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid alsmede enkele wetten van andere ministeries (Verzamelwet SZW 2020) en hebben naar aanleiding hiervan nog enkele vragen.*

*De leden van de **CDA-fractie** hebben kennisgenomen van het wetsvoorstel. Zij hebben geen aanleiding gevonden tot het maken van opmerkingen of het stellen van vragen.*

*De leden van de **D66-fractie** hebben met interesse kennisgenomen van het wetsvoorstel. Zij hebben nog enkele vragen.*

*De leden van de **GroenLinks-fractie** hebben met belangstelling kennisgenomen van het wetsvoorstel en hebben daarover nog enkele vragen.*

*De leden van de **SP-fractie** hebben met belangstelling kennisgenomen van het wetsvoorstel en de twee nota's van wijziging. Zij hebben nog enkele vragen.*

*De leden van de **SGP-fractie** hebben met belangstelling kennisgenomen van het wetsvoorstel. Zij hebben nog enkele vragen.*

Met veel belangstelling heeft de regering kennisgenomen van de vragen die de leden van de hierboven genoemde fracties hebben gesteld inzake bovenvermeld wetsvoorstel. In deze nota naar aanleiding van het verslag gaat de regering in op de vragen en opmerkingen van de leden van de fracties. Voor de beantwoording van de vragen is de volgorde van het verslag aangehouden. De oorspronkelijke tekst van het verslag is integraal opgenomen in deze nota en cursief weergegeven. Daar waar vragen of opmerkingen zich lenen voor gezamenlijke beantwoording zijn zij

gegroepeerd. Na de passages met de vragen en opmerkingen volgt telkens de reactie van de regering op de daarvoor weergegeven passages.

1. Inleiding

*De leden van de **VVD-fractie** hebben met interesse de opmerkingen van de Raad van State gelezen over het eigenrisicodragerschap in de Ziektewet. Deze leden waren enigszins verbaasd dat de door de Raad van State benoemde gevolgen van deze wijziging niet op voorhand in beeld en opgelost waren en waarderen dat een separaat voorstel wordt voorbereid. Zij willen graag weten met welke oplossingsrichting de regering aan het werk gaat en op welke termijn het separate voorstel naar de Kamer wordt gezonden.*

*De leden van de **SGP-fractie** constateren dat de regering de voorgenomen aanpassing ten aanzien van het eigenrisicodragerschap heeft geschrapt en dat zij in overleg met het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) de verdere uitwerking ter hand wil nemen. Deze leden vragen of de regering kan bevestigen dat zij nog steeds het voornemen heeft tot een wetswijziging op dit punt te komen. Eveneens vragen zij of de regering bij de uitwerking onder meer de private uitvoerders wil betrekken.*

De leden van de VVD-fractie en van de SGP-fractie refereren aan een onderdeel dat aanvankelijk was opgenomen in het wetsvoorstel, zoals dat werd voorgelegd aan de Afdeling advisering van de Raad van State. In dit onderdeel werd, met betrekking tot het eigenrisicodragerschap (ERD) in de Ziektewet (ZW), verduidelijkt dat het nemen van besluiten door het UWV ziet op het vaststellen van het recht op ziekengeld en niet ziet op de re-integratie van de werknemer. Aanleiding voor deze maatregel was de uitspraak van de Centrale Raad van Beroep (CRvB) van 14 juni 2017 (ECLI:NL:CRVB:2017:2260). Daarin oordeelde de CRvB dat de ZW-ERD aan het UWV moet verzoeken een besluit af te geven, indien de ERD-ZW – in het kader van de re-integratie van de werknemer – een plan van aanpak opstelt dat concreet genoeg is om zelfstandig rechtsgevolgen in het leven te roepen en daarmee een besluit is in de zin van artikel 1:3 Awb. Deze uitspraak heeft gevolgen voor de uitvoeringspraktijk van UWV. Daarom heeft UWV verzocht om in de ZW te verduidelijken dat het nemen van besluiten door het UWV niet ziet op re-integratie. Het was dus niet de bedoeling om met het voorstel de huidige systematiek van ERD ZW te herzien; het voorstel was bedoeld om de taakverdeling tussen UWV en ERD ZW te verduidelijken in het licht van de huidige uitvoeringspraktijk. Het advies van de Afdeling advisering van de Raad van State leidt er echter toe dat de systematiek van ERD ZW grondig onder de loep wordt genomen. Om deze reden is dit onderdeel geschrapt en maakt dan ook geen deel meer uit van het onderhavige wetsvoorstel. Wel ben ik in overleg gegaan met UWV om het vervolgproces en de mogelijke oplossingsrichtingen te bespreken. Een oplossingsrichting zou wetswijziging kunnen zijn, vanzelfsprekend met in achtname van de inhoud van het advies van de Afdeling advisering van de Raad van State. Omdat de gesprekken met UWV nog gaande zijn, kan ik noch vooruitlopen op de oplossingsrichting, noch op de planning van een eventueel nieuw wetsvoorstel. De private uitvoerders zal ik daarbij betrekken, zoals gevraagd door de leden van de SGP-fractie, als de oplossingsrichting daar aanleiding toe geeft. Ik zal uw Kamer op de hoogte houden van de voortgang.

*De leden van de **VVD-fractie** lezen dat enkele van de voorgestelde wijzigingen financiële besparingen opleveren. Deze leden zijn benieuwd wat de verwachte besparing in totaal is en waar deze terecht komt.*

De Verzamelwet SZW 2020 en de bijbehorende eerste nota van wijziging zien op twee besparingen:

- 1) De afschaffing van de vervolguitering WW levert een besparing op van € 250.000 per jaar. Dit is vermeld in paragraaf 2.2 van de memorie van toelichting.
- 2) De aanpassing van de uurloongrenzen jeugd-LIV levert een besparing op van € 22,6 miljoen gedurende de jaren 2021–2024. Dit is vermeld in paragraaf 2.9 van de eerste nota van wijziging.

De besparingen zijn verwerkt op de begroting van SZW en lopen mee in het totaalbeeld van SZW.

*De leden van de **D66-fractie** vragen waarom er dit keer voor is gekozen om geen aparte verzamelwet pensioenen in te dienen. Deze leden vragen of bekend is dat er belemmeringen worden ervaren bij waardeoverdracht tussen verschillende kringen van een Algemeen Pensioenfonds (APF) (van een defined contribution (DC)-kring naar een defined benefit (DB)-kring of andersom). Er zijn nu pensioenregelingen die een collectieve DC-regeling combineren met de mogelijkheid tot inkoop van een DB-aanspraak. Als er sprake is van twee verschillende pensioenuitvoerders dan kan er al waardeoverdracht plaatsvinden, maar als de uitvoering geheel bij een APF is belegd, dan kan er onder de huidige wetgeving geen waardeoverdracht plaatsvinden. Zijn deze belemmeringen bekend en wat zou er nodig zijn om deze waardeoverdracht wettelijk wel mogelijk te maken?*

Kleine of technische wijzigingen van pensioenwetgeving worden in beginsel opgenomen in een aparte verzamelwet pensioenen en niet in de verzamelwet SZW. Er wordt niet ieder jaar een verzamelwet pensioenen ingediend. Dit wordt alleen gedaan als daar voldoende geschikte onderwerpen voor zijn. Dat is op dit moment niet het geval. De wijziging van de pensioenwetgeving vanwege de Wet temporisering verhoging AOW-leeftijd moet echter al op 1 januari 2020 in werking treden en is daarom, bij wijze van uitzondering, in het voorstel voor de Verzamelwet SZW 2020 opgenomen.

Ik ben bekend met het verzoek om bepaalde interne waardeoverdrachten binnen een APF mogelijk te maken. Zoals ook in de vraag is opgenomen, gaat het daarbij onder meer om het mogelijk maken dat DB-pensioenaanspraken (uit de ene kring) kunnen worden omgezet in DC-pensioenaanspraken (in een andere kring). Het omzetten van DB-aanspraken in DC-aanspraken is één van de transitievraagstukken binnen de discussie over het nieuwe pensioenstelsel. Om die reden is dit onderwerp niet geschikt om apart, vooruitlopend op de uitwerking van het pensioenakkoord, te regelen.

2. Klein beleid

2.1. Verstrekking ongevalsrapport aan slachtoffer (artikel IV)

*De leden van de **VVD-fractie** zijn positief over de wijziging Verstrekking ongevalsrapport aan slachtoffer. Zij kunnen zich goed voorstellen dat slachtoffers behoefte hebben aan inzage in het dossier van hun eigen ongeval. Deze wet zorgt ervoor dat een slachtoffer van een ongeval volledig inzicht krijgt, zonder dat hij daarvoor een Wet openbaarheid van bestuur (Wob)-verzoek moet doen dat vanuit het oogpunt van privacy de noodzakelijke medische gegevens mist. Deze leden willen wel graag wat meer toelichting over de werkwijze waarop betrokkenen in de praktijk inzage in de betreffende dossiers kunnen krijgen.*

Wanneer een medewerker een ongeval overkomt en dit ongeval als meldingsplichtig wordt beschouwd in de zin van artikel 1, derde lid, onder

i, juncto artikel 9, eerste lid, van de Arbeidsomstandighedenwet, zal een ongevalsonderzoek worden uitgevoerd. Zodra de inspecteur het onderzoek start zal het slachtoffer hierover schriftelijk geïnformeerd worden middels een brief «start ongevalsonderzoek». Het ongevalsonderzoek kan leiden tot:

- het stoppen van het ongevalsonderzoek, wanneer het ongeval toch niet in behandeling wordt genomen (bijvoorbeeld, omdat het ongeval toch niet meldingsplichtig bleek). Het slachtoffer wordt hierover schriftelijk (en gemotiveerd) geïnformeerd;
- geen vaststelling causaal verband, wanneer het ongevalsonderzoek niet heeft geleid tot het vaststellen van een causaal verband tussen het meldingsplichtig ongeval en een overtreding uit de Arbowetgeving. Met de nieuwe toevoeging aan artikel 25, vijfde lid, Arbowet is wettelijk geregeld dat het slachtoffer in deze situatie een ongevalsbrief met relevante bijlage ontvangt (dat wil zeggen een ongevalsrapport als bedoeld in artikel 24, vierde lid, Arbowet);
- een ongevalsboeterapport, wanneer er tijdens het ongevalsonderzoek een causaal verband is vastgesteld tussen een overtreding uit de Arbowetgeving en het meldingsplichtige ongeval. In dit geval wordt een ongevalsboeterapport opgemaakt. Het slachtoffer ontvangt een afschrift van dit ongevalsboeterapport op grond van artikel 36, eerste lid, Arbowet.

2.2 Afschaffing vervolgitkering WW VVU (artikel VI)

*De leden van de **D66-fractie** vragen hoe het kan dat er onder het overgangsrecht in het kader van de afschaffing van de vervolgitkering (VVU) van de Werkloosheidswet (WW) toch af en toe nog recht is ontstaan, in tegenstelling tot wat bij de afschaffing werd verwacht. Wat is de geraamde toekomstige instroom waar de besparing van € 250.000 per jaar op gebaseerd is?*

Ten tijde van afschaffing van de vervolgitkering (VVU) werd verwacht dat – gelet op de maximale duur van de loongerelateerde- en vervolgitkering tezamen – circa acht jaar na afschaffing van de VVU de in het overgangsrecht geregelde gevallen zich niet meer zouden kunnen voordoen. Op dit moment, 15 jaar nadat de VVU is afgeschaft, ontstaan er op grond van dit overgangsrecht in uitzonderlijke gevallen echter nog steeds nieuwe rechten op een VVU en wordt er momenteel nog steeds in een 20-tal (lopende) gevallen een VVU betaald.

Het betreft voormalig WAO-gerechtigden aan wie een VVU is toegekend naar aanleiding van intrekking dan wel verlaging van de WAO-uitkering. Vanwege het feit dat inmiddels al meer dan acht jaar is verstreken sinds invoering van het overgangsrecht, wordt voorgesteld het overgangsrecht met ingang van 1 januari 2020 niet meer van toepassing te laten zijn.

Uitkeringsgerechtigden met een lopende VVU houden recht op deze uitkering tot einde duur van deze uitkering. Deze wijziging leidt tot een beperkte besparing op de WW-uitkeringslasten van circa € 250.000 per jaar. Dit is gebaseerd op de assumptie dat het aantal gevallen, waarin op grond van het overgangsrecht recht ontstaat op een VVU, naar verloop van tijd zal afnemen tot een 10-tal. De gemiddelde duur van de vervolgitkering is 2 jaar. De gemiddelde hoogte van de uitkering is 70% van het wettelijk minimumloon (= $\pm 0,7 \times 12 \times 1.600 = \text{€ } 13.440$). De totale lasten komen daarmee uit op: 10 (gevallen) \times 2 (jaar) \times 13.440 (€) = € 268.800. Dit bedrag hebben wij afgerond op € 250.000 per jaar.

*De leden van de **SGP-fractie** vragen of de regering concrete voorbeelden kan geven van de uitzonderlijke situaties waarin zonder dit wetsvoorstel na 31 december 2019 nog steeds een beroep gedaan zou kunnen worden op de vervoluitkering.*

Een voorbeeld van een uitzonderlijke situaties waarin zonder dit wetsvoorstel na 31 december 2019 nog steeds een beroep gedaan zou kunnen worden op de VVU is:

Betrokkene is vóór augustus 2003 arbeidsongeschikt geraakt en heeft derhalve een WAO-uitkering toegekend gekregen (berekend naar een arbeidsongeschiktheid van 80 tot 100 procent). Voor augustus 2003 is zijn dienstverband door opzegging of ontbinding beëindigd. De situatie van betrokkene wijzigt op enig moment, bijvoorbeeld vanwege verbetering van zijn medische situatie, waardoor zijn WAO-uitkering wordt verlaagd of ingetrokken. Op grond van het overgangsrecht ex artikel 130h Werkloosheidswet heeft betrokkene recht op een VVU.

2.3 Controle melding WagwEU (artikel XII)

*De leden van de **D66-fractie** vragen of de termijn van vijf dagen ook een gangbare termijn is in andere landen die de meldingsplicht van de Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie (WagwEU) op dit moment aan het implementeren zijn. Wat zijn de termijnen in andere landen en wat zijn de overwegingen daarbij?*

Zoals vermeld in de memorie van toelichting bij de Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de EU (WagwEU) is het van belang dat iedere dienstverrichter aan de meldingsplicht voldoet, om goed zicht te krijgen op het dienstenverkeer. Malafide partijen zullen echter zich mogelijk trachten te onttrekken aan de meldplicht, zodat zij buiten het zicht blijven van de inspectiediensten.

Daarom is in artikel 8, derde lid, van de WagwEU een plicht voor de ontvanger van de dienst opgenomen om de melding te verifiëren. De ontvanger van de dienst heeft dus belang bij het laten uitvoeren van de werkzaamheden door een dienstverrichter die de dienst vooraf juist heeft gemeld, waardoor de betrouwbaarheid van het meldingssysteem zal toenemen.

De dienstverrichter is verplicht om de dienst voor aanvang van de werkzaamheden te melden. In de huidige WagwEU wordt dit ook zo bepaald. Er is hieraan geen deadline gesteld in de WagwEU. Dat mag volgens de Europese Commissie ook niet. Dit betekent dat deze melding in de praktijk mogelijk pas enkele uren vóór aanvang van de dienst door de dienstverrichter wordt gedaan. Indien de dienstverrichter vlak vóór aanvang van de dienst zijn melding doet, is het echter niet mogelijk voor de dienstontvanger om de melding te verifiëren. Om de dienstontvanger een redelijke tijd te geven om de melding te verifiëren, wordt een termijn van minimaal vijf dagen door deze Verzamelwet ingevoegd.

Uit het verslag van de Europese Commissie over de toepassing en tenuitvoerlegging van richtlijn 2014/67/EU blijkt met betrekking tot de meldplicht dat in enkele lidstaten verplichtingen in verband met de aanmelding van gedetacheerde werknemers bij de afnemer van de dienst berusten, dat wil zeggen bij de dienstontvanger. In Tsjechië is de dienstontvanger verantwoordelijk voor de melding van de dienst. In Denemarken is de dienstontvanger verplicht de Deense bevoegde instantie ervan in kennis te stellen als hij geen stukken heeft ontvangen waaruit blijkt dat de dienstverrichter de bevoegde instantie de vereiste informatie heeft verstrekt of als die informatie onvolledig of onjuist is. In

dit kader worden in het verslag van de Europese Commissie geen termijnen genoemd.

3. Uitvoering

*De leden van de **D66-fractie** vragen of de wetgeving in de nota van wijziging ook uitvoerbaar wordt geacht door de uitvoeringsinstanties. Daarnaast vragen deze leden of aan de voorbehouden die het UWV maakt in de uitvoeringstoets is voldaan, en of ook de latere wijzigingen in de Verzamelwet 2020 volgens het UWV uitvoerbaar zijn.*

De voorgestelde wijzigingen in zowel de eerste als de tweede nota van wijziging worden door de uitvoeringsinstanties uitvoerbaar geacht. Het UWV en de Belastingdienst hebben een uitvoeringstoets uitgebracht op de voorgestelde wijzigingen in de Wet tegemoetkomingen loondomein (onderdeel 14 van de eerste nota van wijziging). Zowel het UWV als de Belastingdienst achten de voorgestelde wijzigingen uitvoerbaar. Daarnaast heeft de Belastingdienst een uitvoeringstoets uitgebracht op de voorgestelde wijziging in de Wet kinderopvang (onderdeel 12 van de eerste nota van wijziging). Ook deze wijziging wordt uitvoerbaar geacht. De overige onderdelen van de eerste en tweede nota van wijziging zijn afgestemd met de betreffende uitvoeringsinstanties. Ook het UWV acht de voorgestelde wijzigingen in het wetsvoorstel uitvoerbaar. Er is eveneens voldaan aan de voorbehouden die het UWV heeft gemaakt in de uitvoeringstoets op het wetsvoorstel.

II. ARTIKELSGEWIJS

Artikel III Algemene Ouderdomswet en 4.2 Variabilisering pensioenuitkering naar aanleiding van temporisering verhoging AOW-leeftijd

*De leden van de **SP-fractie** vragen waarom de regering keer op keer geen antwoord geeft op de vraag hoe de koppeling eruit komt te zien. Wordt de formule $V=2/3*(L-17,63)-(P-65)$? Ja of nee? Indien anders dan zien deze leden graag de een reactie tegemoet.*

*De leden van de **SP-fractie** vragen wanneer de wetgeving en regelgeving waarin de ontwikkeling van de Algemene Ouderdomswet (AOW)-leeftijd en de pensioenrichtleeftijd met ingang van 2025 voor 2/3 wordt gekoppeld aan de ontwikkeling van de resterende levensverwachting op 65 jaar naar de Kamer wordt verstuurd.*

Het kabinet en sociale partners zijn, mede in het licht van de motie Van Haersma Buma c.s., overeengekomen om de koppeling van de AOW-leeftijd en pensioenrichtleeftijd aan de resterende levensverwachting te matigen. Hierdoor blijft de verhouding tussen de duur van het werkzame leven en de duur van het pensioen ook voor volgende generaties meer in evenwicht.

Concreet is afgesproken dat de ontwikkeling van de AOW-leeftijd met ingang van 2025 voor 2/3 gekoppeld wordt aan de ontwikkeling van de resterende levensverwachting op 65 jaar.

Uitgangspunt bij de nieuwe koppeling van de AOW-leeftijd aan de levensverwachting is de AOW-leeftijd van 67 jaar in 2024. Dit betekent dat vanaf dan elk jaar levenswinst wordt vertaald in gemiddeld 8 maanden langer doorwerken en gemiddeld 4 maanden langer AOW-pensioen. De koppeling van de pensioenrichtleeftijd aan de levensverwachting zal op vergelijkbare wijze worden aangepast.

De nadere uitwerking van deze koppelingssystematiek in formules en concrete wetsartikelen en de samenhang tussen de AOW-leeftijd en pensioenrichtleeftijd wordt geregeld in een apart wetsvoorstel. De voorbereidingen voor dit wetsvoorstel zijn gestart, de Tweede Kamer zal vóór de zomer van 2020 geïnformeerd worden over de voortgang.

III. EERSTE NOTA VAN WIJZIGING

4. Klein beleid

4.1 Geen cumulatie ontslaggronden met f-gronden

*De leden van de **D66-fractie** vragen in hoeveel zaken op basis van de f-grond ontslag wordt verleend.*

Uit onderzoek van Houweling (Evaluatieonderzoek ontbindingspraktijk WWZ 2015 -2018, SDU TAP nr.7, november 2018) blijkt dat voor de periode juli 2015 t/m juli 2018 de F-grond één keer is aangevoerd als ontbindingsgrond en dit betreffende ontbindingsverzoek is afgewezen. Het betreft een empirisch onderzoek over de periode juli 2015 t/m juli 2018 waarbij bij vier rechtbanken alle gepubliceerde en niet gepubliceerde rechtspraak is onderzocht. Cijfers over alle gepubliceerde rechtspraak in dezelfde periode geven een vergelijkbaar beeld.

4.2 Variabilisering pensioenuitkering naar aanleiding van temporisering verhoging AOW-leeftijd

*De leden van de **SP-fractie** vragen wanneer de wetgeving en regelgeving waarin de ontwikkeling van de Algemene Ouderdomswet (AOW)-leeftijd en de pensioenrichtleeftijd met ingang van 2025 voor 2/3 wordt gekoppeld aan de ontwikkeling van de resterende levensverwachting op 65 jaar naar de Kamer wordt verstuurd.*

Het antwoord op deze vraag van de leden van de SP-fractie is verwerkt in de beantwoording van hun vraag onder II. Artikelsgewijs, Artikel III Algemene Ouderdomswet.

4.3 Aanvang terugvordering sociale lening Wet inburgering

*De leden van de **VVD-fractie** zijn positief dat het voorstel beoogt de perverse prikkel tot niet-inburgering weg te nemen. Zij lezen dat de verwachting is dat vrijwel alle inburgeringsplichtigen zes jaar na de reguliere termijnen aan de inburgeringsplicht hebben voldaan. Kan de regering toelichten waarop dit is gebaseerd? Is de regering met deze leden van mening dat een terugbetaaltermijn van zes jaar na afloop van de oorspronkelijk inburgeringstermijn inburgeraars niet het juiste signaal geeft om snel in te burgeren? Heeft de regering bij het vaststellen van de maximale termijn overwogen om een onderscheid te maken tussen zij die verwijtbaar en zij die niet-verwijtbaar nog niet aan de inburgeringsplicht hebben voldaan? Welke gevolgen verwacht de regering dat de nieuwe inburgeringswet heeft voor de inburgeringstermijn en daarmee voor het gebruik van deze regeling?*

De leden van de VVD-fractie vragen om een toelichting op de verwachting van de regering dat vrijwel alle inburgeringsplichtigen zes jaar na de reguliere termijnen aan de inburgeringsplicht hebben voldaan. Het uitgangspunt is dat de terugbetalingsperiode pas aanvangt, nádat aan de inburgeringsplicht is voldaan. Dit is om te voorkomen dat het starten met terugvorderen van de lening als belemmering werkt voor de afronding van de inburgering als inburgeringsplichtigen als gevolg van terugbe-

taling van de lening niet over de financiële middelen zouden beschikken om cursussen of examens te betalen. Bij een verwijtbare termijnoverschrijding wordt er een boete opgelegd. Het boeteregime blijft onverkort van kracht en er wordt direct tot invordering van de boete over gegaan. De inburgeringsplichtige heeft bij het nog niet voldoen aan de inburgeringsplicht op het moment dat de terugvordering van de lening start, al driemaal een boete opgelegd gekregen en daarmee ook een duidelijk signaal gekregen over het verstrijken van de inburgeringstermijn en de consequenties. De verwachting is dan ook dat het aantal mensen dat na deze periode nog niet voldaan heeft aan de inburgeringsplicht, heel beperkt is.

Tevens vragen de leden van de VVD-fractie of de regering van mening is dat een terugbetaaltermijn van zes jaar na afloop van de oorspronkelijke inburgeringstermijn niet het juiste signaal geeft om snel in te burgeren. Zoals hiervoor aangegeven, heeft de inburgeringsplichtige op dat moment al een duidelijk signaal gekregen, omdat al driemaal een boete is opgelegd. Daarmee is het de verwachting dat deze aanpassing geen negatieve gevolgen zal hebben voor de duur van het inburgeringsproces.

Ook vragen de leden van de VVD-fractie of de regering bij het vaststellen van de maximale termijn heeft overwogen om onderscheid te maken tussen zij die verwijtbaar en zij die niet-verwijtbaar nog niet aan de inburgeringsplicht hebben voldaan. De maximale termijn is alleen relevant voor inburgeringsplichtigen die verwijtbaar niet tijdig zijn ingeburgerd. De terugbetalingsperiode vangt aan zes jaar, nadat de reguliere (driejarige) termijn en eventuele «niet verwijtbare» verlengde termijnen zijn verstreken.

Ten slotte vragen de leden van de VVD-fractie welke gevolgen de regering verwacht dat de nieuwe inburgeringswet heeft voor de inburgeringstermijn en daarmee voor het gebruik van deze regeling. In de nieuwe inburgeringswet wordt geregeld dat asielmigranten een aanbod voor hun inburgeringsonderwijs vanuit de gemeenten krijgen. Voor het maken van aanspraak op de sociale lening voor het bekostigen van het inburgeringsonderwijs komen dan alleen gezins- en overige migranten in aanmerking. Daarbij geldt dat de lening inkomensafhankelijk is en niet alle gezins- en overige migranten daarom aanspraak zullen maken op de sociale lening. In het nieuwe inburgeringsstelsel zal het gezien het voorgaande om aanzienlijk minder mensen gaan die gebruik zullen maken van deze regeling.

4.4. Wijziging Wml in verband met de stukloonregeling

*De leden van de **D66-fractie** vragen of er al gebruik is gemaakt van de stukloonregeling en op basis van welke ervaringen de voorliggende wijziging wenselijk is.*

*De leden van de **GroenLinks-fractie** vragen de regering wat de concrete aanleiding is om voortaan altijd aanvullende eisen te stellen aan stukloonnormen, ook al worden deze gezamenlijk ingediend door werkgevers en werknemers. Kan de regering nader toelichten waarom dit wenselijk wordt geacht?*

*De leden van de **SP-fractie** hebben nog enkele vragen over de wijziging Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (Wml) in verband met de stukloonregeling. Zij willen graag weten wat voor soort nadere bepalingen gesteld kunnen worden. Ook krijgen zij graag een voorbeeld van een situatie waarin dit toegepast kan worden en een nadere duiding waarom dit wenselijk is. Deze leden ontvangen verder graag een volledig*

overzicht van de werkzaamheden die door de Minister zijn aangewezen waarvoor stukloon ontvangen kan worden inclusief de hoogte van dit stukloon. Hoe is bij het vaststellen van het stukloon verankerd dat mensen niet onder het wettelijk minimumloon zakken? Welke controle is hierop? Deze leden willen tevens graag weten hoe lang een stukloon aanwijzing van de Minister geldig is en hoe in deze periode een fatsoenlijke hoogte van dit stukloon gegarandeerd wordt (mede met het oog op inflatie en loonontwikkeling).

De leden van de D66-, GroenLinks- en de SP-fractie vragen naar de aanleiding voor de voorliggende wijziging. De reden om over te gaan tot deze wijziging is niet gelegen in een concreet geval. Er verandert ook niets aan de stukloonsystematiek als zodanig. Op dit moment is echter niet geregeld hoe een tweezijdig ingediende stukloonregeling beëindigd kan worden, of wat de gevolgen zijn van niet of niet tijdig actualiseren van de stukloonnorm. Ik heb gemerkt dat hierdoor vragen opkomen over de wijziging of beëindiging van een stukloonberekening en de jaarlijkse actualisering die niet eenduidig binnen de huidige regelgeving kunnen worden beantwoord. Om onduidelijkheid over deze vragen te voorkomen, acht ik het wenselijk de regels op deze punten te kunnen verduidelijken, zonder daarmee de betrokken werkgevers- en werknemersorganisaties te beperken in hun mogelijkheden om zelf afspraken te maken over de stukloonberekening. Als voorbeeld, in antwoord op de SP-fractie, zullen partijen, voordat zij een stukloonberekening indienen, zelf afspraken moeten maken over de wijze waarop een norm beëindigd kan worden of hoe zij omgaan met de jaarlijkse actualisering van de berekening. Dat biedt ook werknemers en werkgevers in de betrokken sector meer zekerheid over de geldigheid van een stukloonnorm en de wijze waarop die gewijzigd, beëindigd of geactualiseerd wordt. Voordat ik echter overga tot het stellen van de concrete regels, treed ik daarover in overleg met de partijen in de Stichting van de Arbeid.

De leden van de D66-fractie vragen of er al gebruik is gemaakt van de huidige stukloonregeling. De leden van de SP-fractie vragen om een volledig overzicht van de werkzaamheden waarvoor stukloon mag worden gerekend. Op dit moment geldt een stukloonregeling voor het bezorgen van dagbladen en gerelateerde uitgeefproducten bij abonnees of losse verkooppunten, met uitzondering van nabezorging. Dat zijn de werkzaamheden die door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid zijn aangewezen, op verzoek van de Stichting van de Arbeid en nadat een gezamenlijke berekening door de betrokken werkgevers- en werknemersorganisatie is opgesteld. Onlangs heb ik een nieuw verzoek ontvangen om ook andere werkzaamheden aan te wijzen waarvoor een stukloonberekening mag gelden. Op dit moment beraad ik mij op de aanwijzing van deze werkzaamheden.

De leden van de SP-fractie hebben gevraagd naar de hoogte van het stukloon. Tevens vragen zij hoe bij het vaststellen van het stukloon is verankerd dat mensen niet onder het wettelijk minimumloon zakken, welke controle daarop is en hoe een fatsoenlijke hoogte van het stukloon gegarandeerd wordt gedurende de tijd dat de aanwijzing geldig blijft. De Stichting van de Arbeid heeft de geldende stukloonberekening voor het bezorgen van dagbladen en gerelateerde uitgeefproducten op haar website geplaatst, zoals wettelijk is vereist. Een stukloonberekening betreft een «berekening van de tijd die redelijkerwijs met de uitvoering van de te verrichten arbeid is gemoeid». De uiteindelijke betaling is afhankelijk van die tijdsberekening en de hoogte van het wettelijk vastgestelde minimumloon. Het wettelijk minimumloon wordt ieder half jaar opnieuw vastgesteld, waarbij rekening wordt gehouden met de gemiddelde contractloonontwikkeling. Aangezien de stukloonberekening

een tijdsberekening betreft, wordt door de halfjaarlijkse wijziging van het wettelijk minimumloon gewaarborgd dat de hoogte van het stukloon meestijgt. Ook moet de stukloonberekening jaarlijks worden geactualiseerd, zodat partijen zich rekenschap blijven geven van de redelijkheid van de norm. Actualisering hoeft niet te leiden tot wijziging van de berekening, maar als de betrokken partijen het wenselijk achten om de stukloonberekening aan te passen aan (economische) ontwikkelingen, dan staat dat ze in beginsel vrij. De betrokkenheid van de vakbonden en de werkgeversorganisaties op decentraal niveau bij de ontwikkeling van een stukloonberekening ligt aan de basis van de veronderstelling dat daarmee een redelijke en rechtvaardige norm tot stand komt. Ook voorziet de wet in de mogelijkheid dat de Inspectie SZW bij het toezicht op de naleving van de Wml een verslag aan de Stichting van de Arbeid verstrekt, als zij vermoedt dat de stukloonnorm niet redelijk is. Overigens vind ik het van belang om te benadrukken dat de stukloonsystematiek als zodanig niet verandert als gevolg van de voorgestelde wijziging.

4.5 Gewenningsperiode herziening arbeidsongeschiktheid Wet ongevallenverzekering

*De leden van de **GroenLinks-fractie** waarderen het voornemen van de regering om een gewenningsperiode in te voeren bij herziening van de arbeidsongeschiktheid op grond van de Wet ongevallenverzekering BES. Deze leden vragen wat de onderbouwing is voor de gekozen wachtperiode. Waarom is bijvoorbeeld niet voor een vaste termijn gekozen?*

In reactie op de vraag van de leden van de GroenLinks-fractie met betrekking tot de onderbouwing van de gekozen wachtperiode, wordt het volgende opgemerkt. De RCN-unit SZW, aan wie de uitvoering in mandaat is opgedragen, past al geruime tijd een gewenningsperiode toe. De door de uitvoering reeds toegepaste werkwijze is overgenomen in het wetsvoorstel. Hiervoor is gekozen met het oog op het belang van continuïteit in de uitvoering. Een andere invulling – zoals de door de leden van de GroenLinks-fractie genoemde vaste termijn – is zodoende niet overwogen.

4.6 Aanpassing uurloongrenzen jeugd-LIV in Wet tegemoetkoming loondomein

*De leden van de **GroenLinks-fractie** vragen de regering aan te geven wat het verschil in voorwaarden is tussen het Lage-inkomensvoordeel (LIV) en het jeugd-LIV en welke groepen nu niet meer in aanmerking komen, terwijl dat eerst wel het geval was.*

Het lage-inkomensvoordeel (LIV) is een tegemoetkoming in de loonkosten voor werkgevers die werknemers in dienst hebben met een uurloon tussen 100% en 125% van het wettelijk minimumloon. Daarnaast geldt als voorwaarde dat de werknemer minimaal 1.248 uren per jaar moet hebben gewerkt om in aanmerking te komen voor het LIV. Er geldt geen leeftijdsgrens.

Het jeugd-LIV is een compensatie voor de hogere loonkosten van werkgevers als zij werknemers in dienst hebben die geraakt worden door de verhoging van het minimumjeugdloon voor jongeren van 18 tot 22 jaar. Voor het jeugd-LIV geldt geen urencriterium per jaar.

Het verschil in voorwaarden zit in de leeftijdsgrens (voor J-LIV wel en LIV niet) en in het urencriterium van 1.248 uur per jaar (voor LIV wel en J-LIV niet). Met ingang van 1 januari 2020 komen de 21-jarigen niet meer in aanmerking voor het J-LIV maar mogelijk wel voor het LIV, als zij aan de voorwaarden voldoen. De 21-jarigen, die met ingang van 2020 het hele

kalenderjaar minimaal 100% en maximaal 125% van het minimumloon verdienen, komen in aanmerking voor het LIV, tenzij zij minder dan 1.248 uur per jaar werken.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
W. Koolmees