

Vergaderjaar 2023–2024

**36 557**

## **Wijziging van enkele wetten van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid geldend voor Caribisch Nederland, met het oogmerk de rechten en verplichtingen van werkenden en ingezetenen in Caribisch Nederland te verduidelijken en te verbeteren (Wijzigingswet SZW-wetten BES 2024)**

**Nr. 3**

### **MEMORIE VAN TOELICHTING**

#### **ALGEMEEN**

#### **HOOFDSTUK 1 INLEIDING**

In de kabinetsreactie van 29 juni 2018 over het onderzoek ijkpunt bestaanszekerheid zijn maatregelen aangekondigd om de bestaanszekerheid van inwoners van Caribisch Nederland te verbeteren.<sup>1</sup> De voorstellen in dit wetsvoorstel zijn een uitwerking van de maatregelen in de voorgenoemde kabinetsreactie en zijn gericht op het sociale zekerheidsstelsel voor arbeidsongeschikte werknemers, de uitbreiding van het verlofstelsel voor werknemers en een aanpassing van de Wet algemene ouderdomsverzekering BES (AOV) en de Wet algemene weduwen- en wezenverzekering BES (AWW). Daarnaast wordt met dit wetsvoorstel een wettelijke grondslag gecreëerd voor de invoering van de dubbele kinderbijslag in Caribisch Nederland. Het doel van dit wetsvoorstel is het creëren van een evenwichtig stelsel van aanspraken, rechten, plichten en inkomenswaarborgen van burgers en in het bijzonder werknemers waarbij het stelsel zowel is afgestemd op de specifieke situatie van Caribisch Nederland, als op de hedendaagse inzichten betreffende sociale zekerheid. Vanuit het principe van «comply or explain» wordt stapsgewijs toegewerkt naar een met Europees Nederland gelijkwaardig stelsel voor Caribisch Nederland.<sup>2</sup> Om de samenhang tussen de verschillende wijzigingen te benadrukken zijn de wijzigingen gebundeld tot de «Wijzigingswet SZW-wetten BES 2024». Voor de technische aanpassingen wordt verwezen naar de artikelsgewijze toelichting.

#### *Context en achtergrond*

Op 10 oktober 2010 («10-10-10») werden Bonaire, Sint Eustatius en Saba elk afzonderlijk een openbaar lichaam binnen Nederland en gingen Curaçao en Sint Maarten verder als autonome landen binnen het Koninkrijk. Bij deze staatskundige transitie is het land Nederlandse Antillen opgeheven. Afgesproken was dat in beginsel de Nederlands

<sup>1</sup> Kamerstukken II 2017/2018, 34 775 IV, nr. 45.

<sup>2</sup> Kamerstukken II 2020/2021, 35 925 IV, nr. 60.

Antilliaanse wetgeving die op Bonaire, Sint Eustatius en Saba op dat moment van kracht was, van kracht zou blijven. In slechts een zeer beperkt aantal gevallen is Europees Nederlandse wetgeving bij de staatkundige transitie van toepassing verklaard. Ook voor het domein van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW), zoals de sociale zekerheidswetgeving, is er destijds voor gekozen om de bestaande regelgeving van de Nederlandse Antillen te volgen en goeddeels een-op-een over te nemen in de Nederlandse wetten die sinds 10 oktober 2010 gelden voor Bonaire, Sint Eustatius en Saba als bijzonder openbaar lichaam van Nederland. Deze aanpak bood in samenhang met de afspraak om vijf jaar legislatieve rust te bewaren – die was ingegeven door het beperkte absorptievermogen van de eilanden – de mogelijkheid om een aantal jaren ervaring op te doen en om zo, op basis van signalen uit de praktijk, over de toekomst van het stelsel te beslissen en geleidelijk waar nodig de wetgeving te vervangen door Europees Nederlandse wetgeving met inachtneming van de factoren waardoor Bonaire, Sint Eustatius en Saba zich wezenlijk onderscheiden van Europees Nederland.

In 2015 heeft de commissie-Spies de staatkundige transitie geëvalueerd en daarover een rapport uitgebracht.<sup>3</sup> In het rapport is benoemd dat bij inwoners van Caribisch Nederland een gemengd beeld bestaat over de ontwikkeling van de levensstandaard sinds de transitie in 2010.<sup>4</sup> Op het terrein van onderwijs en gezondheidszorg zijn merkbare veranderingen doorgevoerd, maar er is nog een aanzienlijke inspanning nodig om de levensomstandigheden en de bestaanszekerheid te verhogen. Het sociale zekerheidsstelsel is een publiek stelsel dat wordt gebruikt om personen en gezinnen die vanwege bepaalde omstandigheden in financiële problemen komen te ondersteunen en bestaanszekerheid te garanderen. In Caribisch Nederland is het sociale zekerheidsstelsel overgenomen zoals dat gold voor de staatkundige transitie. Het stelsel verschilt in termen van reikwijdte, rechten en plichten van het stelsel van Europees Nederland. Eveneens verschilt het met het sociale zekerheidsstelsel samenhangende belasting- en premiestelsel en het arbeidsrecht in Caribisch Nederland ook aanmerkelijk van Europees Nederland. De legislatieve terughoudendheid uit 2010 geldt al voor geruime tijd niet als uitgangspunt. Het sociale zekerheidsstelsel is inmiddels op een beperkt aantal onderdelen aangepast om het meer in lijn te brengen met het sociale zekerheidsstelsel in Europees Nederland zoals door de invoering van de kinderbijslag in 2016. Nu geldt het principe van «comply or explain». Bij nieuwe wet- en regelgeving, maar ook bij aanpassing van bestaande wet- en regelgeving, moet worden bezien of de wetgeving van toepassing kan worden verklaard in Caribisch Nederland (comply) of dat differentiatie nodig en wenselijk is (explain). Het doel is niet om alle regelgeving zonder meer van toepassing te verklaren op Caribisch Nederland. Soms zijn er goede redenen om dit juist niet te doen of om andere oplossingsrichtingen te zoeken. Het doel is het bereiken van een gelijkwaardig effect met als uitgangspunt een gelijkwaardig voorzieningenniveau binnen de mogelijkheden van de Caribische context. Wijzigingen moeten telkens worden bezien in de sociaaleconomische context van Caribisch Nederland en de regio.

Met de motie Ganzevoort c.s.<sup>5</sup> en de motie Van Raak c.s.<sup>6</sup> heeft het parlement de regering verzocht een sociaal minimum voor Caribisch Nederland vast te stellen op basis van de kosten van levensonderhoud. Om op grond van objectiveerbare gegevens tot een sociaal minimum te

<sup>3</sup> Kamerstukken II 2015/2016, 34 400 IV, nr. 23.

<sup>4</sup> bijlage bij Kamerstuk 34 300 IV, nr. 23.

<sup>5</sup> Kamerstukken I, 2015/16, 34 300 IV, R.

<sup>6</sup> Kamerstukken II, 2016/17, 34 550 IV, nr. 9.

kunnen komen, heeft de toenmalig Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid in 2018 Bureau Regioplan opdracht gegeven tot een onafhankelijk onderzoek naar de kosten van levensonderhoud.<sup>7</sup> Hieruit is gebleken dat de lokale kosten van basale uitgaven, zoals huur, levensmiddelen, elektra en drinkwater, voor veel mensen te hoog zijn in verhouding tot het inkomen. Om de bestaanszekerheid van inwoners van Caribisch Nederland te verbeteren, zijn er aanpassingen nodig aan de inkomenscant zoals de hoogte van het minimumloon en het vangnet van de sociale zekerheid. Gelijktijdig zullen aan de uitgavenkant kosten moeten worden verlaagd. In de brief van 29 juni 2018<sup>8</sup> heeft het kabinet Rutte-III een breed pakket maatregelen aangekondigd voor een verhoging van inkomens gericht op de groepen waar de (armoede)problematiek het grootst is; zoals pensioengerechtigden, ouders en volledig en duurzaam arbeidsongeschikten en voor de verlaging van kosten van levensonderhoud over de volle breedte van de samenleving. Er is toen een ijkpunt sociaal minimum vastgesteld. Bestaanszekerheid is echter breder dan alleen de verhouding van inkomsten en kosten. Het gaat ook om randvoorwaarden zoals een voldoende basis beschermingsniveau in de sfeer van passende sociale zekerheids- en arbeidsregelgeving. Bijvoorbeeld de invulling van het verlofstelsel ten behoeve van de combinatie werk en privé en het vangnet dat het sociale zekerheidsstelsel biedt. In de brief van 29 juni 2018 is daarom aangekondigd dat het verlofstelsel tegen het licht moet worden gehouden met als doel het creëren van een gelijkwaardig niveau dat past binnen de context van Caribisch Nederland. Daarmee is dit wetsvoorstel een belangrijke aanvulling op de inspanningen van de regering gericht op het realiseren van het sociaal minimum en het creëren van meer bestaanszekerheid voor de inwoners van Caribisch Nederland.

De Minister voor Armoede, Participatie en Pensioenen heeft in maart 2023 een commissie ingesteld om onderzoek te doen naar wat een aantal huishoudtypes nodig heeft om rond te komen en om mee te kunnen doen aan de maatschappij. Deze Commissie onderzocht ook de systematiek van het sociaal minimum. De Commissie heeft op 6 oktober 2023 haar rapport «Een waardig bestaan» opgeleverd. De Commissie pleit – naast het garanderen van voldoende inkomen – voor een met het Europees deel van Nederland zo gelijkwaardig mogelijk voorzieningenniveau voor de openbare lichamen van Bonaire, Sint Eustatius en Saba. De Commissie merkt op dat veel van de voorgestelde maatregelen gericht op het sociaal minimum ook nodig zijn om ervoor te zorgen dat er een gezondere arbeidsmarkt en een gezondere samenleving komt. In de eerste plaats door een arbeidsmarkt met een betere balans tussen werk en privé. Maar ook het uitbreiden en moderniseren van sociale vangnetten en voorzieningen zoals een werkloosheidsuitkering, (een wettelijke grondslag voor) schuldhelpverlening en instrumenten van arbeidsinschakeling en werken met een beperking zoals deze in Europees Nederland in de Participatiewet zijn opgenomen, zijn van belang. Dit wetsvoorstel voorziet in enkele facetten om de bredere bestaanszekerheid te verbeteren. Voor een overzicht van de voorziene wet- en regelgeving wordt verwezen naar het periodiek geüpdatete wetgevingsoverzicht van de Staatssecretaris van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties.<sup>9</sup> Nieuwe wetgevingsinitiatieven zijn reeds in gang gezet. De Commissie merkt op dat er tot op heden geen voorziening is zoals de Europees Nederlandse werkloosheidsuitkering (WW). Door het ontbreken van een WW komen inwoners die tussen twee banen zitten snel in financiële problemen.<sup>10</sup> Een werkloos-

<sup>7</sup> Bijlage bij Kamerstukken II 2017/18, 34 775-IV, nr. 45.

<sup>8</sup> Kamerstukken II 2017/18, 34 775 IV, nr. 45.

<sup>9</sup> TK 2022/23, 36 410-IV, nr. 32.

<sup>10</sup> Commissie sociaal minimum Caribisch Nederland, «Een waardig bestaan. Een sociaal minimum dat voorziet in toenemend perspectief op zelfredzaamheid», 6 oktober 2023, p. 38.

heidsvoorziening wordt momenteel voorbereid.<sup>11</sup> De werkloosheidsvoorziening is vanwege de aard en omvang van het voorstel een apart wetgevingstraject net zoals de invoering van een uitkering voor de werknemer die als begeleider bij medische uitzending optreedt. Beide wetgevingstrajecten zijn opgenomen in het wetgevingsoverzicht.

De kabinetsreactie op het rapport van de Commissie sociaal minimum Caribisch Nederland is op 2 februari 2024 naar de Tweede Kamer gezonden.<sup>12</sup> In de kabinetsreactie wordt onder meer ingegaan op de door de Commissie voorgestane brede aanpak en wordt de link gelegd met het onderhavige wetsvoorstel.

### *Doel wetsvoorstel*

Het sociale zekerheidsstelsel biedt een vangnet zodat mensen in geval van arbeidsongeschiktheid, ziekte, ouderdom of werkloosheid een inkomen hebben. Het is onderdeel van bestaanszekerheid dat zich in brede zin richt op mee kunnen doen aan de samenleving. Passende verloffregelgeving, maar ook onderwijs, wonen, zorg en veiligheid vallen onder bestaanszekerheid. Het doel van dit wetsvoorstel is om de bestaanszekerheid in Caribisch Nederland te verbeteren door het sociale zekerheidsstelsel en de verloffregelgeving in Caribisch Nederland op een niveau te brengen dat meer aansluit op dat van Europees Nederland. Dit als onderdeel van het doel om een gelijkwaardig (en niet per se gelijkvormig) voorzieningenniveau met een invulling die past bij de context van Caribisch Nederland te bewerkstelligen. Hierbij ligt de nadruk op het beschermingsniveau, maar is er ook aandacht voor de kosten en de activerende werking van het stelsel.<sup>13</sup>

De afbakening van dit wetsvoorstel is in hoofdzaak ingegeven door de reikwijdte van de aangekondigde maatregelen in de eerdergenoemde kabinetsreactie van 29 juni 2018, alsmede nieuwe beleidsvoornemens sindsdien. Om in alle opzichten tot een gelijkwaardig stelsel te komen is meer nodig, maar gelet op het absorptievermogen van samenleving en uitvoering, en tevens rekening houdend met de impact op wetgeving is een stapsgewijze aanpak wenselijk.

Dit wetsvoorstel betreft wijzigingen op het domein van:

a. Ziekte en arbeidsongeschiktheid

Het sociale zekerheidsstelsel biedt een vangnet als werknemers vanwege ziekte of arbeidsongeschiktheid (tijdelijk) niet meer kunnen werken. In Caribisch Nederland voorziet de Wet ziekteverzekering BES (hierna: ZV BES) en de Wet ongevallenverzekering BES (hierna: OV BES) daarin. Beide wetten zijn een omzetting van voorheen geldende landsverordeningen van de Nederlandse Antillen en voorzien in een loondervingsuitkering bij arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of een arbeidsgerelateerd ongeval van de werknemer. De reikwijdte van deze wetten is beperkt tot de private sector; voor ambtenaren geldt aparte regelgeving. Bezien wordt nog in hoeverre het wetsvoorstel aanleiding is om de regelgeving voor ambtenaren (in overleg met de vakbonden) aan te passen.

Het systeem in Caribisch Nederland is wezenlijk anders dan het systeem in Europees Nederland. In Europees Nederland is er een uitgebreid systeem gericht op activering met betrokkenheid van verschillende partijen zoals werkgever, werknemer, UWV en re-integratiebureaus. Dit poortwachterssysteem heeft als sluitstuk de

<sup>11</sup> TK 2022/23, 36 200-IV, nr. 90, p. 5.

<sup>12</sup> Kamerstukken 2023/24, 36 410-IV, nr. 43

<sup>13</sup> CBS, Bevolkingsprognose Caribisch Nederland 2021–2050.

Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (hierna: WIA) na twee jaar loondoorbetaling bij ziekte door de werkgever. De WIA voorziet in een uitkering als de werknemer na uitgebreide re-integratieverplichtingen niet of nog steeds minder kan verdienen als gevolg van de ziekte of een gebrek.

In Caribisch Nederland is de Wet ziekteverzekering BES (ZV BES) en Wet ongevallenverzekering BES (OV BES) nog vooral een inkomensvangnet met beperkte aandacht voor re-integratie, waar in Europees Nederland juist de afgelopen decennia stappen op zijn gezet. Tijd en aandacht voor re-integratie is ook in Caribisch Nederland van groot belang om de kans op werkhervatting van de zieke werknemer te vergroten. De voorgestelde wijzigingen bij dit wetsvoorstel richten zich dan ook in belangrijke mate op het bevorderen van de activering bij ziekte en arbeidsongeschiktheid. Om de gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgever, werknemer en overheid tot uitdrukking te brengen, betreffen het zowel wijzigingen in de sociale zekerheidswetgeving als in het Burgerlijk Wetboek BES (hierna: BW BES). Ook wordt er in dit wetsvoorstel in een uitkeringsregeling voor de zwangere zelfstandige voorzien, naar analogie van de regeling die in Europees Nederland al bestaat. In hoofdstuk 2 worden alle wijzigingen op dit domein toegelicht.

b. Verlofregelingen

Uit een vergelijking met het Europees Nederlandse vakantie- en verlofstelsel volgt dat het vakantie- en verlofstelsel van Caribisch Nederland beperkt van opzet is en niet voldoet aan de huidige inzichten en maatstaven die gelden in Europees Nederland. Er zijn al stappen gezet om het verlofstelsel uit te breiden, bijvoorbeeld met een uitbreiding van het zwangerschaps- en bevallingsverlof en het uitgebreide verlof bij een meerling. Maar het verlofstelsel als geheel is nog niet op het gewenste niveau. In Caribisch Nederland is er bijvoorbeeld geen wettelijk geboorteverlof voor partners bij geboorte van het kind, dat in Europees Nederland sinds 2019 fors is uitgebreid. De uitbreiding van het verlofstelsel (inclusief aanpassing vakantieverlof) in Caribisch Nederland draagt bij aan een gezonder werkklimaat waarbij werken in dienstverband aantrekkelijk is en de werk-privé balans beter in evenwicht is. In hoofdstuk 3 worden de wijzigingen verder toegelicht.

De reikwijdte van de wijzigingen is beperkt tot de private sector; voor ambtenaren geldt aparte regelgeving. Ook hier geldt dat in overleg met de bonden bezien zal worden of het wetsvoorstel aanleiding is om die regelgeving aan te passen.

c. Kinderbijslag

Met de kinderbijslag betaalt de overheid mee aan de kosten die horen bij de verzorging en opvoeding van een kind. Per 1 januari 2016 is de Wet kinderbijslagvoorziening BES (hierna: KBV BES) ingevoerd omdat de voorheen bestaande fiscale tegemoetkoming voor inwoners met kinderen die tot hun huishouden behoren niet het gewenste effect had. In dit wetsvoorstel worden twee aanpassingen voorgesteld om ouders die financiële ondersteuning voor de zorg van een kind behoeven, beter te kunnen bereiken.

Ouders van kinderen die vanwege medische redenen langdurig binnen een zorginstelling van één van de openbare lichamen verblijven, komen momenteel niet in aanmerking voor de kinderbijslagvoorziening BES. Dit voorstel voorziet in een uitbreiding van de groep rechthebbenden op kinderbijslag zodat ook deze ouders die veelal alsnog kosten maken voor onderhoud van hun kind worden ondersteund. In Europees Nederland krijgen ouders van wie het kind uitwonend is ook kinderbijslag als zij kosten maken voor het onderhoud van het kind. Daarnaast worden ouders van thuiswonende kinderen die intensieve zorg behoeven geconfronteerd met extra

kosten die de intensieve zorgvraag met zich brengt. In Europees Nederland krijgen ouders van thuiswonende kinderen die intensieve zorg behoeven daarom de kinderbijslag dubbel uitbetaald, als tegemoetkoming in de extra kosten die ouders hebben.

Dit voorstel voorziet in een grondslag voor een zelfde regeling voor dubbele kinderbijslag intensieve zorg voor deze specifieke groep ouders, woonachtig in Caribisch Nederland. In hoofdstuk 4 worden de wijzigingen verder toegelicht.

d. Ouderdomsverzekering

Ouderen die vanwege de pensioengerechtigde leeftijd niet meer hoeven deel te nemen aan het arbeidsproces ontvangen een basispensioen van de overheid om hen te ondersteunen in de kosten van levensonderhoud. In Caribisch Nederland is dit geregeld in de Wet algemene ouderdomsverzekering BES (hierna: AOV BES). In de AOV BES wordt een aantal beperkte wijzigingen voorgesteld. Door het verder verhogen van de AOV-bedragen de komende jaren in het kader van de ontwikkeling richting het sociaal minimum, gaat de uitkering voor ouderen zodanig omhoog dat het gewenste uitkeringsniveau via de AOV zelf wordt bereikt. Daarmee ligt het voor de hand de zogeheten «duurtetoeslag», die AOV-gerechtigden die woonachtig zijn op Sint Eustatius en Saba ontvangen, af te bouwen. In hoofdstuk 5 worden de wijzigingen verder toegelicht.

e. Algemene weduwen- en wezenverzekering BES

De citeertitel van de Wet algemene weduwen- en wezenverzekering BES (hierna: AWW BES) wordt gewijzigd naar de Algemene nabestaandenwet BES om aan te sluiten bij modern taalgebruik en recht te doen aan alle rechthebbenden die aanspraak kunnen maken op een uitkering. Daarnaast worden enkele overwegend technische wijzigingen voorgesteld, die in de artikelsgewijze toelichting worden toegelicht.

f. Begrip echtgenoot

Tot slot wordt in verschillende voorgestelde wijzigingen voorzien in regelingen ten behoeve van echtgenoten. Dat betreft de artikelen 1614ca, 1614cb, 1614ce van Boek 7A van het BW BES, artikel 1 van de AWW BES en de artikelen 1, 4, 4a en 4b van de ZV BES. Onder echtgenoot wordt in al deze artikelen tevens verstaan de geregistreerde partner. Dat wordt bepaald door artikel 80b van Boek 1 van het BW BES, dat voorschrijft dat een geregistreerd partnerschap, voltrokken op grond van het Burgerlijk Wetboek dat in Europees Nederland geldt, in Caribisch Nederland de rechtsgevolgen heeft die het Europees Nederlandse burgerlijk recht aan het geregistreerd partnerschap verbindt, ongeacht de wettelijke regelingen en voorschriften die van toepassing zijn in deze lichamen. Onder verwijzing naar dit artikel kunnen personen die een geregistreerd partnerschap zijn aangegaan, aanspraak maken op eenzelfde behandeling als gehuwden. Daarnaast worden met echtgenoten gelijkgesteld meerderjarige personen die ongehuwd met elkaar samenwonen blijkend uit het voeren van een gezamenlijke huishouding. Een gezamenlijke huishouding blijkt uit wonen in dezelfde woning en het zorg voor elkaar dragen door bij te dragen in de huishoudelijke kosten. Daarnaast kunnen ook andere omstandigheden in de individuele situatie duiden op het bestaan van een gezamenlijke huishouding.

### *Opzet*

Het algemeen deel van de memorie van toelichting bij dit wetsvoorstel is als volgt opgebouwd:

- Hoofdstuk 2 gaat in op de maatregelen rond ziekte en arbeidsongeschiktheid.
- Hoofdstuk 3 gaat in op de verlofregelingen.

- Hoofdstuk 4 gaat in op de dubbele kinderbijslag.
- Hoofdstuk 5 gaat in op de ouderdomsverzekering.
- Hoofdstuk 6 gaat in op de weduwen- en wezenverzekering.
- Hoofdstuk 7 gaat in op invoerings- en overgangsrecht
- Hoofdstuk 8 gaat in op de effecten, financiën, regeldruk en uitvoerings-effecten.
- Hoofdstuk 9 gaat in op de verkregen adviezen uit consultatie van het wetsvoorstel
- Artikelsgewijze toelichting

Deze memorie van toelichting wordt uitgebracht in overeenstemming met de Minister voor Rechtsbescherming, in verband met de wijzigingen die worden aangebracht in het BW BES.

## **HOOFDSTUK 2 ACTIVERING EN INKOMENSBESCHERMING ARBEIDSONGESCHIKTE WERKNEMER**

### *2.1. Algemeen*

Inkomen uit arbeid is een bron om te voorzien in de kosten van levensonderhoud. Het socialezekerheidsstelsel biedt via de ZV BES en OV BES een vangnet om (tijdelijk) verlies van inkomen als gevolg van arbeidsongeschiktheid op te vangen. De werknemer is arbeidsongeschikt als hij vanwege ziekte of ongeval in verband met het werk gedurende een etmaal of langer niet in staat is om zijn normale arbeid te verrichten of deze arbeid niet mag verrichten hetzij om een medisch noodzakelijk onderzoek mogelijk te maken hetzij om te voorkomen dat de genezing wordt belemmerd. Omdat de ZV BES en OV BES bij de staatkundige transitie beleidsarm zijn overgenomen, zijn deze wetten toe aan een moderniseringsslag waardoor de regelingen beter aansluiten op de doelstellingen die met de Europees Nederlandse arbeidsongeschiktheidsregelingen worden beoogd. Dit vertaalt zich in wijzigingen gericht op activering, inkomenswaarborgen en verantwoordelijkheidsverdeling. Hierna volgt een beschrijving van het huidige systeem, de knelpunten en waarom welke maatregelen noodzakelijk zijn.

### *2.2. Beschrijving van het huidige systeem*

Een arbeidsongeschikte werknemer heeft in Caribisch Nederland op grond van artikel 7A:1614c BW BES «gedurende een betrekkelijk korte tijd» recht op loondoorbetaling gedurende de arbeidsongeschiktheid. Deze privaatrechtelijke loondoorbetalingsplicht van de werkgever heeft vooral een aanvullend karakter. De werknemer heeft namelijk recht op minimaal 80% van het gemaximeerde dagloon bij ziekte gedurende de periode waarop er recht is op wettelijk ziekingeld op grond van de ZV BES. Feitelijk ontvangt de werkgever het ziekingeld van de uitvoeringsorganisatie RCN (Rijksdienst Caribisch Nederland)-unit SZW en betaalt de werkgever vervolgens het loon door aan de werknemer. De werkgever kan, mits schriftelijk overeengekomen, de loondoorbetaling beperken tot enkel het ziekingeld waardoor de werknemer (vanaf de eerste dag van ziekte) te maken kan krijgen met een terugval in het inkomen naar 80% van het (gemaximeerde) dagloon. Anders komt het eventueel resterende deel van de doorbetaling van het loon gedurende de arbeidsongeschiktheid als gevolg van ziekte (20%) voor eigen rekening en risico van de werkgever.

Op grond van de huidige wetgeving ontstaat het recht op ziekingeld na een periode van drie wachtdagen, maar wel met terugwerkende kracht tot en met de eerste dag van ziekte. Als een werknemer dus één of twee dagen ziek is, is er geen recht op uitkering ziekingeld maar heeft de

werkgever (behoudens de afwijkingsmogelijkheid op grond van het BW BES) wel een volledige loondoorbetalingsplicht.

De maximale duur van het ziekgeld is twee jaar. Het ziekgeld wordt beëindigd zodra de werknemer weer de arbeid kan verrichten, er zich een beëindigingsgrond voordoet of als de werknemer niet meer in dienst is. Als de dienstbetrekking met een arbeidsongeschikte werknemer wordt beëindigd (er geldt een ontslagverbod van één jaar gedurende arbeidsongeschiktheid) dan kan hij wanneer hij aan alle voorwaarden voldoet, in aanmerking komen voor een uitkering onderstand BES. Bij arbeidsongeschiktheid als gevolg van een ongeval in verband met het werk gaat het uitkeringsrecht onmiddellijk in, zonder toepassing van wachtdagen. Overigens loopt deze uitkering door zolang de arbeidsongeschiktheid duurt, ook na het bereiken van de AOV-gerechtigde leeftijd (waarbij dan wel verrekening plaatsvindt met de AOV). Het ongevallengeld is de eerste 52 weken 100% van het (gemaximeerde) dagloon, daarna is dit 80%.

### *2.3. Knelpunten*

De problematiek in het domein van de arbeidsongeschiktheidswetgeving in Caribisch Nederland concentreert zich op het ontbreken van een evenwichtige verantwoordelijkheidsverdeling tussen overheid, werkgever en werknemer en het ontbreken van (financiële) prikkels om (langdurig en kort) ziekteverzuim te voorkomen en te beperken, zoals de wetgeving in Europees Nederland die al wel kent. De werkgever kan vanaf de derde dag van arbeidsongeschiktheid met terugwerkende kracht tot de eerste dag een uitkering ziekgeld ontvangen van de RCN-unit SZW. De werkgever kan door het voeren van (arbo)beleid gericht op het voorkomen van ziekte en ongevallen, in zekere mate sturen op het voorkomen of beperken van ziekteverzuim. Doordat de loondervingsuitkering geldt vanaf de eerste dag (met als voorwaarde bij de ZV BES dat de ziekte langer dan drie dagen heeft geduurd) is er echter geen financiële prikkel voor de werkgever om zich hiervoor in te zetten. Daarnaast zijn er in de driehoeksrelatie tussen overheid (de uitvoerder RCN-unit SZW), de werkgever en de arbeidsongeschikte werknemer verder geen duidelijke handvatten om re-integratie bij langer durende afwezigheid te bevorderen. Het is van belang dat het socialezekerheidsstelsel niet alleen een vangnet biedt om tijdelijk verlies van inkomen op te vangen, maar ook dat het alle betrokken partijen ertoe aanzet om er alleen gebruik van te maken zo lang het noodzakelijk is.

### *2.4. Voorgestelde regelingen*

Dit wetsvoorstel voorziet in een maatregel om het stelsel meer activerend te maken door de mogelijkheid van aanspraak op ziekgeld met terugwerkende over de eerste drie ziektedagen in de ZV BES te laten vervallen. Het doel van het introduceren van deze financiële prikkel is een bijdrage te realiseren aan het beperken van kortdurend ziekteverzuim omdat het werkgevers stimuleert om maatregelen te treffen die gericht zijn op gezond en veilig werken en werknemers prikkelt om zich (in de relatie met hun werkgever) bewust en verantwoordelijk op te stellen. In de OV BES wordt ook het systeem van drie wachtdagen ingevoerd. Dagen waarover op grond van artikel 5, vijfde lid OV BES of artikel 5, vierde lid ZV BES geen recht is op ongevallen- of ziekgeld worden voor het berekenen van drie wachtdagen niet meegeteld. De voorgestelde drie wachtdagen hebben dus louter betrekking op dagen die volgens het arbeidsrooster van de werknemer werkdagen zijn.

Gedurende de eerste consultatieronde is eerst een periode van vijf wachtdagen voorgesteld. Vanwege de reacties en bezwaren is vervolgens gekozen voor een relatief beperkte stap van drie wachtdagen met het oog

op het beheersen van werkgeverslasten en het nog in de kinderschoenen staan van het flankerende beleidsveld (arboconsultancy, re-integratieondersteuning etc.). Bij de consultatie van dit wetsvoorstel zijn dezelfde bezwaren vanwege de toename in werkgeverslasten geadresseerd. Vanwege het doel en het belang van een evenwichtige verantwoordelijkheidsverdeling is ervoor gekozen om het aantal wachtdagen niet verder te verminderen. De drie wachtdagen gelden niet voor zover hierop bij algemene maatregel van bestuur in een uitzondering is voorzien.

Het eventueel op een later moment in werking laten treden van deze maatregel, in samenhang met de bepalingen over re-integratie, zou kunnen helpen om werkgevers meer tijd te geven zich te kunnen voorbereiden op de impact die de voorgestelde regeling met zich brengt en vooraf maatregelen treffen met het oog op een ziekte- en preventiebeleid. Hierover is nog niet besloten. De systematiek achter de aanvraag voor de uitkering ziekengeld of ongevallengeld wijzigt niet. Werkgevers zijn verantwoordelijk voor de melding bij de RCN-unit SZW en de doorbetaling van het loon. Hierdoor heeft de wijziging geen effect op het doenvermogen van werknemers.

In aansluiting op de drie wachtdagen wordt voorgesteld in de privaatrechtelijke loondoorbetalingsverplichting in artikel 7A:1614c BW BES op te nemen dat de loondoorbetalingsplicht gedurende het dienstverband ten minste drie werkdagen omvat. Conform het voorstel heeft de werkgever een volledige loondoorbetalingsplicht over de eerste drie dagen arbeidsongeschiktheid, behoudens de afwijkingsmogelijkheid op grond van het BW BES, die volgens dit wetsvoorstel met een minimum van 80% loondoorbetaling wordt aangevuld. Door dit voorstel zal de arbeidsongeschikte werknemer in ieder geval gedurende de eerste drie dagen van arbeidsongeschiktheid minimaal 80% van zijn dagloon ontvangen. Dit sluit aan op de huidige situatie waarin de werknemer langer dan drie werkdagen arbeidsongeschikt is en een bedrag ter grootte van het wettelijke ziekengeld wordt doorbetaald, met dien verstande dat de uitkering ZV BES en OV BES is gemaximeerd tot het maximum dagloon. Vanuit het oogpunt van inkomensbescherming van de werknemer acht de regering een loondoorbetalingsplicht gedurende de eerste drie werkdagen van 80% het minimaal noodzakelijke. Signalen uit de praktijk duiden er overigens op dat de afwijkingsmogelijkheid maar beperkt wordt gebruikt. Daardoor is het niet aannemelijk dat het voorstel tot een noemenswaardige belasting voor veel werkgevers leidt.

Bij langer durend ziekteverzuim is werkherleving met de huidige wetgeving te veel afhankelijk van de bereidheid van de werknemer en werkgever om aan re-integratie te werken, zelfs indien dit in redelijkheid kan worden verwacht. Het voorstel is om deze vrijblijvendheid te doorbreken. Indien (langdurige) arbeidsongeschiktheid zich voordoet dan is ondersteuning bij een duurzame terugkeer naar werk belangrijk. Die ondersteuning en stimulering moet in de eerste plaats komen vanuit de werkgever omdat met een (tijdelijke) aanpassing van de werkplek, werktijden of werkpakket een arbeidsongeschikte werknemer kan re-integreren. Hoewel het leveren van inspanningen gericht op re-integratie tot het goed werkgeverschap en goed werknemerschap kan worden gerekend zoals dat is geregeld in artikel 1614y resp. 1615h van Boek 7A BW BES, bieden deze bepalingen onvoldoende houvast.

Voorgesteld wordt om in het BW BES na het wetsartikel over goed werkgeverschap (7a:1614y BW BES) en goed werknemerschap (7a:1615d BW BES) een wetsartikel toe te voegen waarin de re-integratieverplichtingen meer tot uitdrukking komen. De werkgever

dient re-integratie van de werknemer die als gevolg van ziekte arbeidsongeschiktheid is te bevorderen en de werknemer moet hieraan meewerken, waarbij de inspanningen in beginsel gericht zijn op werkherleving van de normale arbeid. Dit geldt ook voor de werknemer die als gevolg van een arbeidsongeval zijn werkzaamheden geheel of gedeeltelijk niet kan verrichten. Het doel hiervan is om de uitstroom uit de ZV BES en OV BES te verhogen doordat de werkgever en werknemer duidelijkere re-integratieverplichtingen hebben. Vanwege de kleine schaal van de arbeidsmarkt en de economie in Caribisch Nederland en de afwezigheid van specialisten op het gebied van re-integratie is de invulling die werkgever en werknemer aan de re-integratie geven vormvrij gehouden. Werkgever en werknemer kunnen samen overeenkomen dat een plan van aanpak wordt opgesteld. Het plan van aanpak kan afspraken bevatten over de acties van de werkgever en de werknemer met betrekking tot de re-integratie en de daarbij beoogde doelen en de contactmomenten. Ook kunnen werkgever en werknemer afspraken maken over mogelijke aanpassingen van de werkplek, de werktijden of functie. Het opstellen van een individueel plan van aanpak is niet verplicht, maar als een plan van aanpak is overeengekomen, dan mag worden aangenomen dat dit plan van aanpak voor zowel de werkgever als de werknemer richtinggevend zijn voor het handelen. Ook is ervoor gekozen om re-integratie in het tweede spoor (bij een andere werkgever) zoals in Europees Nederland van toepassing is, buiten beschouwing te laten vanwege de kleine schaal van de economie.

De controlerend geneeskundige van de RCN-unit SZW die in verband met de toekenning van ziekgeld en ongevallengeld ook nu al een geneeskundige beoordeling verricht, kan hiermee vanuit zijn rol beter op re-integratie toezien en is gebaat met een steviger wettelijk kader. De verplichting om invulling te geven aan re-integratie ligt bij de werkgever en werknemer.

Om tot een sluitend stelsel te komen, wordt in samenhang met de op het bevorderen van re-integratie gerichte aanpassingen in het BW BES voorgesteld om de bepalingen over de verplichtingen van de zieke werknemer in het verkeer met de controlerend geneeskundige van de RCN-unit SZW in de ZV BES en de OV BES aan te scherpen en re-integratie(verplichtingen) expliciet in deze wetten te verankeren. Tegen de achtergrond van het arbeidsongeschiktheidsbegrip in deze wetten wordt hier, net als bij de voorgestelde wijziging van het BW BES, in beginsel uitgegaan van werkherleving in de normale arbeid van de werknemer. Hiermee krijgt de controlerend geneeskundige meer handvatten om toe te kunnen zien op re-integratie en hierdoor een bijdrage te leveren aan een hogere uitstroom uit de ZV BES en OV BES. De controlerend geneeskundige heeft momenteel te weinig handvatten om zieke werknemers te prikkelen om actief mee te werken aan re-integratie. Indien de controlerend geneeskundige bijvoorbeeld van oordeel is dat de zieke werknemer zijn werk gedeeltelijk kan hervatten, kan de Minister van SZW dat niet afdwingen. Bij het opleggen van re-integratieverplichtingen zal uiteraard afstemming plaatsvinden met werkgever en werknemer, maar het opleggen van verplichtingen mag niet enkel van hun medewerking afhankelijk zijn. Naar analogie van de bestaande bepalingen (artikel 7 van zowel de ZV BES als de OV BES) zou het niet nakomen door de werknemer van naar redelijkheid en billijkheid door de werkgever opgelegde verplichtingen gericht op re-integratie – en dus verwijtbare arbeidsongeschiktheid – tot gevolgen in de uitkerings sfeer moeten leiden.

Dit vergt uitbreiding van de bestaande regels met de mogelijkheid tot tijdelijk stopzetten van het recht op uitkering zo lang door de werknemer niet aan de gestelde voorwaarden in het kader van re-integratie wordt voldaan.

Het ziekingeld komt feitelijk toe aan de werkgever die vervolgens het loon doorbetaalt aan de werknemer. Om de werkgever en de werknemer te prikkelen om te werken aan re-integratie regelt dit wetsvoorstel uitbreiding van de in artikel 7A:1614c BW BES beschreven situaties waarin de loondoorbetalingsverplichtingen van de werkgever bij ziekte komt te vervallen. Het gaat dan in feite om alle denkbare situaties waarin de werknemer door verwijtbaar nalaten of handelen, zijn eigen re-integratie in de weg staat. Wanneer de werkgever gemotiveerd besluit dat de werknemer zich niet aan de re-integratieverplichtingen houdt, maakt de werkgever daarvan melding bij de Minister van SZW waarna het ziekingeld tijdelijk kan worden stopgezet. De Minister van SZW maakt hierbij een eigen afweging. In de situatie waarin het handelen of nalaten van de werknemer hem niet kan worden aangerekend, bijvoorbeeld omdat de werkgever niet meewerkt, kan de maatregel geheel of gedeeltelijk worden opgeheven. Dit gold al voor de ZV BES en geldt nu ook voor de OV BES. Indien er onverhoopt sprake is van een verschil van inzicht tussen werkgever en werknemer, dan wel een klacht of vraag, dan kan de werknemer (maar ook de werkgever) zich richten tot de afdeling Arbeidszaken van de RCN-unit SZW voor bemiddeling. De adviseur Arbeidszaken heeft een neutrale positie.

#### *Ondersteunende instrumenten en voorzieningen*

In Europees Nederland zijn er instrumenten en voorzieningen beschikbaar, die ondersteunend zijn voor re-integratie. Verkend wordt welke instrumenten en voorzieningen haalbaar en behulpzaam zouden kunnen zijn in Caribisch Nederland. De inzet van instrumenten en voorzieningen zal in de toekomst nader worden geregeld.

### **HOOFDSTUK 3 VERLOFREGELINGEN**

#### *3.1. Algemeen*

De afgelopen jaren zijn er een aantal wijzigingen geweest in het verlofstelsel. Voortbouwend op de door de Tweede Kamer aanvaarde motie Van Laar (Kamerstukken II 2015/16, 34 300 IV, nr. 10) is per 1 januari 2017 een verbeterstap gezet door het wettelijk zwangerschaps- en bevallingsverlof te verruimen van twaalf naar zestien weken, dit naar analogie van de situatie in Europees Nederland. Het belang van de bescherming van de gezondheid van de moeder en het jonge kind heeft hierbij vooropgestaan. Sinds 1 januari 2018 bedraagt de loondervingsuitkering tijdens het zwangerschaps- en bevallingsverlof 100% van het dagloon. Voordien was dat 80% en diende de werkgever 20% van het loon te betalen. Hoewel het wettelijk zwangerschaps- en bevallingsverlof op niveau is gebracht met Europees Nederland is op andere terreinen het verlofstelsel nog niet op het gewenste niveau. Het doel van de wijzigingen in het verlofstelsel is op het terrein van verlof naar een gelijkwaardig voorzieningenniveau toe te werken binnen de context van Caribisch Nederland. De balans tussen werk en privé is belangrijk voor een gezond werkklimaat. Bij dit voorstel worden de verlofsoorten geregeld waaraan door de geconsulteerde gesprekspartners voorafgaand de totstandkoming van de wetsvoorstel de meeste prioriteit is gegeven. Dit vanwege het absorptievermogen en de belasting voor de werkgever.

Uitbreiding van het verlofstelsel leidt onvermijdelijk tot extra werkgeverslasten. Bijvoorbeeld vanwege de kosten voor vervanging van de werknemer die met verlof is. Door de gesprekspartners is de meeste prioriteit gegeven aan vakantieverlof in uren, geboorteverlof en calamiteitenverlof.

Omdat verlof in Caribisch Nederland al geregeld is in het BW BES, wordt voor de uitbreiding van het verlofstelsel eveneens voorzien via regeling in het BW BES. Bij cao kunnen aanvullende regelingen zijn getroffen. Het aantal cao's in Caribisch Nederland is echter gering. In de cao's die er zijn, zijn onder meer afspraken aangetroffen over:

- maximaal 10 dagen betaald zorgverlof bij ernstige ziekte nabije familielid;
- maximaal 3 dagen per kalenderjaar betaald zorgverlof voor bezoek arts in verband met ziek kind jonger dan 12 jaar;
- bij ernstige ziekte van een gezinslid 15 dagen verlof voor verzorging, met mogelijkheid van extra 15 dagen ter beoordeling aan de werkgever (bij verzorging wordt in een enkel geval meegerekend begeleiding naar het buitenland of emotionele ondersteuning);
- bij een door het Zorgverzekeringskantoor goedgekeurde begeleiding van gezinslid voor medische uitzending kan bijzonder verlof worden aangevraagd, waarbij de werkgever zich het recht voorbehoudt over het aantal toe te kennen dagen;
- kort verlof voor verhuizing, huwelijk, huwelijks- en dienstjubilea (met uiteenlopend aantal dagen).

De verlofregelgeving in het BW BES ziet uitsluitend op situaties waarin er sprake is van een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht. De uitbreiding van het verlofstelsel in het onderhavige wetsvoorstel is dus niet van toepassing op ambtenaren. Ambtenaren zijn in Caribisch Nederland in dienst op grond van een publiekrechtelijke aanstelling. De rechtspositie van ambtenaren is op grond van de Ambtenarenwet BES publiekrechtelijk geregeld. Bepalingen met betrekking tot verlof wegens bijzondere omstandigheden zijn opgenomen in het Besluit vakantie en vrijstelling van dienst ambtenaren BES. Voor politieambtenaren en leerkrachten gelden aparte rechtspositiebesluiten. Wijzigingen in de ambtelijke rechtspositie komen tot stand na overeenstemming in het daartoe bestemde overleg tussen de werkgever en de betreffende vakbond(en). In overleg met de bonden zal besproken worden welke wijzigingen overeenkomstig het wetsvoorstel moeten worden doorgevoerd voor ambtenaren.

### *3.2. Beschrijving huidige systeem*

De verlofregelgeving in Caribisch Nederland is beperkt. De hierna genoemde onderwerpen zijn daar voorbeelden van. Er ontbreekt een faciliteit voor zwangere zelfstandigen. Kort verzuimverlof is er voor zeer bijzondere omstandigheden. Daaronder wordt momenteel verstaan de bevalling van de echtgenote en overlijden of begravenis van huisgenoten en/of bloed- en aanverwanten en het vervullen van het kiesrecht. Calamiteitenverlof (o.a. verlof bij noodsituaties thuis, zoals overstroming en brand en voor bezoek aan arts of ziekenhuis) is niet wettelijk geregeld. Bovendien ontbreekt een regeling voor zorgverlof, bedoeld voor de noodzakelijke verzorging in verband met ziekte van een naast familielid.

De minimumregeling voor vakantieverlof is eveneens beperkt. Op grond van de Vakantiewet 1949 BES heeft de werknemer jaarlijks gedurende ten minste drie maal het bedongen aantal werkdagen per week recht op vakantie. Bij een vijfdaagse werkweek zijn dat dus vijftien vakantiedagen.

De Vakantiewet 1949 BES bepaalt echter dat het minimum van vijftien vakantiedagen ook geldt voor werknemers met een zesdaagse werkweek. Daarnaast is uiteraard de feestdagenregeling in de Arbeidswet 2000 BES van toepassing. Die feestdagen gelden als rusttijd, waarvoor geen verlof hoeft te worden opgenomen. Het gaat daarbij om twaalf dagen waarvan er twee, i.c. Paas- en Pinksterzondag altijd op een zondag vallen. Ter vergelijking: in Europees Nederland gaat het om tien dagen (waarvan dezelfde twee altijd op een zondag vallen).

### *3.3. Knelpunten*

De beperkte invulling van het verlofstelsel kan werknemers in Caribisch Nederland bemoeilijken om verplichtingen uit hoofde van werk en privé te combineren. Mogelijk is er voor de werknemer ruimte om in voorkomende situaties afspraken te maken met de werkgever over het opnemen van (bijzonder) verlof. Dat neemt niet weg dat het ontbreken van een wettelijk kader voor situaties waarin de noodzaak van verlof evident is tot onduidelijkheid en onnodig tot spanning kan leiden in de relatie tussen werkgever en werknemer. Het gevolg kan zelfs zijn dat de werknemer af ziet van een «redelijke» verlofaanvraag. Dit zou kunnen leiden tot (lichamelijke of emotionele) overbelasting van de werknemer of diens naasten en zou zelfs tot uitval uit het arbeidsproces kunnen leiden. Met inachtneming van de balans tussen de eigen verantwoordelijkheid van de werknemer en die van de werkgever, behoeft het verlofstelsel in Caribisch Nederland nadrukkelijk verbetering. Een goed verlofstelsel verbetert de positie van werkenden. Ook zou het verbeteren van de verlofregelingen bij kunnen dragen aan het aantrekkelijker maken van het verrichten van arbeid in dienstbetrekking.

### *3.4. Voorgestelde regelingen*

Bij de voorgestelde uitbreiding van het wettelijk kader voor verlof wordt in eerste instantie aangesloten bij de punten die in de voorafgaande beleidsfase door de geconsulteerde partijen als meest prioritair zijn geduid. Dit betreft het geboorteverlof en calamiteitenverlof. Daarnaast bevat dit voorstel ook een uitkeringsfaciliteit voor de zwangere zelfstandige. Dit betreft een verdragsverplichting uit het VN-vrouwenverdrag en stimuleert deelname op de arbeidsmarkt onder vrouwen. Hieronder worden de voorstellen één voor één verder toegelicht. Een verdergaande uitbreiding van het verlofstelsel wordt op dit moment niet wenselijk geacht, omdat dit de balans in de gezamenlijke verantwoordelijkheid van de werknemer en die van de werkgever zou kunnen verstoren en vanwege de daarmee gemoeide lasten voor het bedrijfsleven. Het is daarom van belang om de inzet te richten op de terreinen waar de hoogste urgentie wordt geacht. Het is belangrijk dat werknemers en werkgevers geïnformeerd zijn over hun rechten en plichten. Over de voorgenomen wijzigingen worden zowel werkgevers als werknemers dan ook geïnformeerd via een informatiecampagne.

#### *3.4.1. Aantal vakantiedagen per jaar*

De Europese richtlijn voor vakantiewetgeving schrijft een verlofomvang van vier maal de wekelijkse arbeidsduur voor. Hoewel de Europese richtlijn geen gelding heeft ten aanzien van Caribisch Nederland, laat dit onverlet dat een overeenkomstige toepassing met het oog op het welzijn van de werknemer ook voor werknemers in Caribisch Nederland wenselijk is. De wettelijke vakantieaanspraak in Caribisch Nederland is namelijk drie maal het wekelijkse aantal arbeidsdagen met een maximum van vijftien dagen. Ook de werknemer met een zesdaagse werkweek heeft maximaal recht op vijftien dagen vakantie.

Het voorstel om aan te sluiten bij de Europese richtlijn voor vakantiewetgeving is in een eerdere consultatiefase aan partijen in Caribisch Nederland voorgelegd. De Centraal Dialoog Bonaire heeft negatief geadviseerd op de uitbreiding naar vier keer de arbeidsduur. Veel cao's laten al een praktijk zien die hier bij aansluit of voor werknemers met veel dienstjaren soms daarboven zit. Ook zijn er in Caribisch Nederland meer officiële feestdagen dan in Europees Nederland waarop werknemers vrij zijn. Daarnaast wenst de Centraal Dialoog de uitbreiding van de verlofomvang naar vier keer de arbeidsduur op een later moment te bespreken in samenhang met invoering van andere verlofvormen zoals ouderschapsverlof, zorgverlof en adoptie/pleegverlof die wel gelden in Europees Nederland, maar niet in Caribisch Nederland. Met het oog op draagkracht en absorptievermogen voor nieuwe wet- en regelgeving zijn deze aanvullende verlofvormen niet bij dit wetsvoorstel betrokken. Vanwege bovengenoemde redenen is ervoor gekozen om bij deze wet als eerste te regelen dat het vakantieverlof in uren wordt berekend in plaats van in dagen. De aparte vakantieregeling voor de zesdaagse werkweek komt dan te vervallen. Werknemers kunnen door de totale vakantieaanspraak naar arbeidsuren te berekenen voortaan gemakkelijker verlof opnemen voor enkele uren in plaats van een hele dag wat ten goede komt aan de flexibiliteit en werk-privébalans.

#### 3.4.2. Geboorteverlof voor de partner

Een periode van verlof voor de partner bij de geboorte van het kind draagt bij aan een goede hechting met het kind en daarmee aan een goede basis voor de betrokkenheid van de partner tijdens de gehele opvoeding en de ontwikkeling van het kind. Ook wordt aangenomen dat hiervan een positieve invloed uitgaat op de verdeling van arbeid en zorgtaken binnen het gezin en zodoende een meer evenwichtige positie van mannen en vrouwen op de werkvloer. Ten slotte is het ook voor de moeder positief dat de partner haar kan bijstaan in de eerste dagen na de bevalling. In Europees Nederland krijgen partners sinds 1 januari 2019 eenmaal het aantal werkuren per week aan geboorteverlof met volledige doorbetaling van het loon. Sinds 1 juli 2020 kunnen partners vijf keer het aantal arbeidsuren per week aanvullend geboorteverlof opnemen. Tijdens het verlof krijgt de partner geen salaris maar een uitkering van UWV van 70% van het dagloon (maximaal het maximumdagloon).

De gedachte is om in Caribisch Nederland geleidelijk een geboorteverlof in te voeren dat qua omvang aansluit op de situatie in Europees Nederland. Dit wetsvoorstel behelst als eerste stap de introductie van de helft van het aantal arbeidsuren per week aan geboorteverlof. Bij een volledige werkweek van vijf dagen is dit dus totaal een verlof van twee en een halve dag. De werkgever heeft een loondoorbetalingsverplichting. Om het opnemen van geboorteverlof door de partner te stimuleren is het voorstel om net zoals in de ZV BES voor zwangerschaps- en bevallingsverlof ook voor geboorteverlof een uitkering naar analogie van het ziekengeld ter beschikking te stellen aan de werkgever die het loon van de werknemer gedurende het wettelijk partnerverlof doorbetaald aan de werknemer. Het recht op geboorteverlof bestaat gedurende een tijdvak van vier weken volgend op de bevalling en is in aanvulling op het kortverzuimverlof wegens de bevalling. Het geboorteverlof hoeft dus niet per se in één keer achter elkaar te worden opgenomen. Een uitkeringsfaciliteit is noodzakelijk om te voorkomen dat loonderving een barrière voor het opnemen van geboorteverlof zou zijn. De hoogte van de loondervingsuitkering is gemaximeerd op het maximumdagloon.

Gelet op het karakter van loondervingsuitkering is de voorgestelde regeling opgenomen in de ZV BES. Dit maakt het qua uitvoering mogelijk het aanvraag- en beslisproces af te stemmen op, of te koppelen aan, dat

van de ZV BES. De volgens dit wetsvoorstel in de ZV BES in te voeren drie wachtdagen voorafgaand aan de uitkering gelden uiteraard niet voor het geboorteverlof. In verband met de invoering van het partnersverlof wordt niet in uitbreiding van de premieplicht voorzien.

In de toekomst wordt in samenspraak met de belanghebbende partijen in Caribisch Nederland gezien wanneer en met welke stappen een uitbreiding van het geboorteverlof voor de partner mogelijk is. De regering acht geen grote gevolgen voor het doenvermogen van rechthebbenden aangezien de aanvraagprocedure voor geboorteverlof met tussenkomst van de werkgever verloopt. De werkgever zal het geboorteverlof op eenzelfde wijze invoeren als nu het geval is in de loonderving bij ziekte.

#### 3.4.3. Faciliteit voor de zwangere zelfstandige

Met het voorstel voor het tot stand brengen van een inkomensvoorziening bij zwangerschaps- en bevallingsverlof voor de zelfstandige is primair het belang van het beschermen van de gezondheid van moeder en kind gediend. Dit belang weegt bij zelfstandigen niet anders dan bij werknemers, waarvoor er wel een voorziening is in de vorm van een wettelijk recht op zwangerschaps- en bevallingsverlof met een zwangerschaps- en bevallingsuitkering. Het VN-Vrouwenverdrag verplicht tot een voorziening voor zwangere zelfstandigen. Omdat er geen werkgever in beeld is, wordt er een (gemaximeerde) aanspraak op uitkering in het leven geroepen via de ZV BES, te verstrekken via de RCN-unit SZW. Er is geen eenduidige wettelijke definitie van zelfstandige in Caribisch Nederland. Ten behoeve van de uitkering voor zwangere zelfstandigen is daarom in de ZV BES opgenomen welke zelfstandige recht heeft op de zwangerschaps- en bevallingsuitkering. Hierbij is voor zover mogelijk aangesloten bij de definiëring van zelfstandige in artikel 3:17 van de WAZO. Dit betekent dat ook de directeur-groootaandeelhouder in aanmerking komt voor de uitkering als zelfstandige. In Caribisch Nederland wordt er immers door zelfstandig ondernemers vaak gekozen voor het ontplooiën van de ondernemingsactiviteiten via een BV en NV als rechtsvorm. Voor het recht op een uitkering moet de zelfstandige als zodanig bekend zijn bij de Belastingdienst Caribisch Nederland. Alleen zelfstandigen die via arbeid met de eigen onderneming een belastbaar inkomen van boven de belastingvrije som (artikel 24 Wet inkomstenbelasting BES) genereren komen in aanmerking voor de uitkering bij zwangerschap. Hiermee wordt voorkomen dat het aantrekkelijk is, met het oog op het recht op zwangerschaps- en bevallingsuitkering zich te presenteren als zelfstandige zonder dat feitelijk inkomsten als zelfstandige zijn genoten waarmee de zelfstandige kan voorzien in de kosten van levensonderhoud.

Het opnemen van de voorgestelde regeling in de ZV BES maakt het qua uitvoering mogelijk het aanvraag- en beslisproces af te stemmen op, of te koppelen aan, dat van de ZV BES. Het betreft evenwel een eigenstandige regeling, met een apart afgebakende doelgroep. Deze doelgroep valt buiten de reikwijdte van de Wet loonbelasting BES, zodat de premieplicht niet op hen van toepassing is.

De hoogte van de uitkering bedraagt 100% van het wettelijk minimumloon gedurende een tijdvak van 16 weken, gelijk aan de duur van wettelijk zwangerschaps- en bevallingsverlof van werknemers.

Dit is ongeacht het aantal gewerkte arbeidsuren. De uitkering wordt afgetopt op 100% van het wettelijke minimumloon. De zwangere zelfstandige is namelijk niet premieplichtig voor de werknemersverzekeringen zoals de ZV BES.

Het recht op zwangerschapsuitkering vangt aan zes weken voor de dag na de vermoedelijke datum van bevalling. Het recht loopt tot en met de dag van de bevalling. Indien de betrokkene dat wenst vangt het recht op uitkering aan op een later tijdstip, doch uiterlijk vier weken voor de dag na de vermoedelijke datum van bevalling. Het recht op bevallingsuitkering vangt aan op de datum na de bevalling en bedraagt tien weken. Hierbij worden de dagen opgeteld dat de zwangerschapsuitkering minder dan zes weken heeft bedragen. In geval de feitelijke datum van bevalling ligt na de uiterekende datum van bevalling kunnen de bevallings- en zwangerschapsuitkering samen meer dan zestien weken bedragen.

De zwangere zelfstandige vraagt de uitkering aan bij de RCN-unit SZW. Regels omtrent de beoordeling van de aanvraag en beslistermijnen conform de uitkering voor zwangere werknemers zijn van overeenkomstige toepassing op de zwangere zelfstandige. Dit kan desgewenst nader in beleidsregels worden uitgewerkt.

De zwangere zelfstandige die voldoet aan de voorwaarden en op het moment van inwerkingtreding van deze wet binnen de fictieve verlofperiode zit (16 weken), heeft recht op de uitkering over de gehele periode. De verlenging van het zwangerschaps- en bevallingsverlof bij zwangerschap van een meerling en de «couveuserегeling» voor aanvullend geboorteverlof als het kind na de geboorte moet worden opgenomen in het ziekenhuis dat bij de Verzamelwet SZW 2023 is geregeld voor Caribisch Nederland, is van overeenkomstige toepassing op de zwangere zelfstandige.

De regering verwacht dat het aanvragen van de uitkering bij zwangerschap en bevalling voor zelfstandigen effect heeft op het doenvermogen van de rechthebbenden. Dit is echter onvermijdelijk vanwege de benodigde zakelijke financiële en administratieve gegevens die benodigd zijn voor de beoordeling van het recht op en de hoogte van de uitkering. Met het inzetten van een zo eenvoudig mogelijk aanvraagproces is de verwachting dat het effect op het doenvermogen zo beperkt mogelijk kan worden gehouden.

#### 3.4.4. Calamiteitenverlof

Caribisch Nederland kent kort verzuimverlof vanwege zeer bijzondere omstandigheden. Onder «zeer bijzondere omstandigheden» worden alleen de bevalling van de echtgenoot en het overlijden/begrafenis van huisgenoten en/of bloed- en aanverwanten gerekend. Het is evident dat een werknemer in Caribisch Nederland ook met andere calamiteiten kan worden geconfronteerd waarbij een vorm van naar billijkheid vast te stellen kort verlof wenselijk kan zijn. Dit vergt uitbreiding van de verlofregeling met (calamiteiten)verlof met behoud van loon voor:

- Spoedeisend, onvoorzien of redelijkerwijze niet buiten werktijd te plannen arts- of ziekenhuisbezoek (voor consult, dus niet in verband met ziekenhuisopname) door de werknemer of de noodzakelijke begeleiding daarbij van diens naaste familielid.
- Noodzakelijke verzorging op de eerste ziektedag van een naast familielid van de werknemer.
- Onvoorziene omstandigheden die een onmiddellijke onderbreking van de arbeid vergen zoals calamiteiten in de zin van woningbrand en acute wateroverlast.

De werknemer behoudt ondanks de soms acute noodzaak om verlof op te nemen te allen tijde de verplichting om vooraf of zo spoedig mogelijk aan de werkgever onder opgave van reden het verlof te melden. Het doel van deze uitbreiding van het verlof is om de balans tussen werk en privé te verbeteren.

### 3.4.5. Kortdurend zorgverlof

Kortdurend zorgverlof, bedoeld voor de noodzakelijke verzorging in verband met ziekte van een naast familielid, is in Caribisch Nederland niet wettelijk geregeld. Met het onderhavige wetsvoorstel wordt daar alsnog in voorzien voor de maximale duur van twee keer de arbeidsduur per week conform de systematiek in Europees Nederland. De duur van het kortdurend zorgverlof is ten hoogste twee maal de arbeidsduur per week in elke periode van twaalf achtereenvolgende maanden. De periode van twaalf maanden gaat in op de eerste dag waarop het verlof wordt genoten.

Hierbij wordt geen loondoorbetalingsplicht afgedwongen. De werknemer moet het verlof onder opgave van redenen aanvragen bij de werkgever. Onder bepaalde omstandigheden kan de werkgever verlangen dat de werknemer toch zijn bedongen werkzaamheden verricht en van het verlof geen gebruik maakt. Dat kan alleen als de werkgever zodanig zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelang heeft dat het belang van de werknemer naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken. De werkgever moet dit schriftelijk kenbaar maken aan de werknemer. Het doel van deze uitbreiding van het verlof is om de balans tussen werk en privé te verbeteren.

## HOOFDSTUK 4 KINDERBIJSLAG

### 4.1. Algemeen

De KBV BES bepaalt dat iedere ouder of verzorger die in Caribisch Nederland woonachtig is of rechtmatig binnen de openbare lichamen verblijft, recht heeft op kinderbijslag voor diens ingezetene kinderen onder de 18 jaar. De kinderbijslagvoorziening betreft een inkomensafhankelijke tegemoetkoming aan ouders of verzorgers voor de kosten van levensonderhoud van hun kinderen en draagt daarmee bij aan het verbeteren van de bestaanszekerheid in Caribisch Nederland.

De KBV BES stelt als hoofdregel dat het kind tot het huishouden van de ouder behoort, waarmee de aanneming wordt gedaan dat de ouder voorziet in de kosten van levensonderhoud van een kind. Voor sommige ouders waarvan het kind intensieve zorg behoeft, volstaat de huidige kinderbijslagvoorziening echter niet. Het gaat om ouders met kind dat vanwege ziekte, handicap, gedragsproblematiek of andersoortige gebreke langdurig in een instelling *binnen één* van de openbare lichamen verblijft en om ouders met een thuiswonend kind dat intensieve zorg nodig heeft.

#### *a. Uitwonende kinderen wegens ziekte of gebreken*

Voor een kind dat ingezetene was, maar om redenen van scholing dan wel ziekte of handicap buiten Caribisch Nederland woont, gelden niet dezelfde voorwaarden met betrekking tot ingezetenschap en tot het huishouden behoren. In die situatie blijft de ouder in aanmerking komen voor de kinderbijslag BES indien deze ouder het kind blijft verzorgen.

Ouders van kinderen die vanwege ziekte, handicap, gedragsproblematiek of andersoortige gebreke langdurig in een instelling *binnen één* van de openbare lichamen verblijven, komen echter niet voor kinderbijslag BES in aanmerking. Hoewel de zorgkosten (grotendeels) door de zorgverzekering BES worden vergoed, blijft deze groep ouders kosten maken voor het in een instelling verblijvend kind, onder meer voor thuisopvang in het weekend, kleding, vervoer, speelgoed of sociale participatie van het kind.

## *b. Thuiswonende kinderen die intensieve zorg nodig hebben*

Ook ouders van thuiswonende kinderen met een aandoening die hierdoor veel zorg nodig hebben, maken extra kosten. Dit betreft onder meer (voor zover niet-vergoed) incontinentiematerialen, hulpmiddelen en aangepast meubilair, maar bijvoorbeeld ook de reguliere vervoerskosten naar een zorginstelling. In Europees Nederland biedt de Algemene Kinderbijslagwet (AKW), onder voorwaarden, een aanvullende tegemoetkoming aan ouders van deze groep kinderen via de zogenaamde regeling «dubbele kinderbijslag intensieve zorg». Ook in Caribisch Nederland worden ouders van zorgbehoevende kinderen geconfronteerd met extra zorgtaken en -kosten, maar mist de KBV BES nog een regeling voor dubbele kinderbijslag intensieve zorg die de AKW wel heeft.

### *4.2. Voorgestelde regelingen*

De regering acht het wenselijk voor beide groepen ouders, naar analogie van Europees Nederland, een uitbreiding van de kinderbijslag mogelijk te maken en stelt daarom de volgende wijzigingen voor.

**4.2.1. Kinderbijslag uitwonende kinderen wegens ziekte of gebreken**  
Er wordt een uitzonderingsgrond geïntroduceerd waardoor niet langer noodzakelijk is om tot het huishouden te behoren voor kinderen die vanwege ziekte of gebreken in een instelling binnen één van de openbare lichamen verblijven. Onder het begrip «instelling» wordt bedoeld alle zorg- en gedragsinstellingen, niet zijnde een jeugdafdeling van een justitiële inrichting. In tegenstelling tot kinderen die wegens ziekte of handicap langdurig buiten het openbaar lichaam verblijven, geldt voor desbetreffende kinderen niet de plicht om ten minste vijf jaar ingezetene te zijn geweest. Na wijziging van de wet kunnen rechthebbenden een aanvraag indienden voor kinderbijslag. Potentiële rechthebbenden worden via communicatiecampagne geïnformeerd.

**4.2.2. Dubbele kinderbijslag intensieve zorg**  
Voor ouders van thuiswonende kinderen met een aandoening voorziet dit wetsvoorstel, naar analogie van de AKW, in een grondslag voor verdubbeling van het maandelijkse bedrag van de kinderbijslag BES indien er sprake is van intensieve zorg. De zorgbehoefte moet blijken uit een onafhankelijk advies door een daartoe aangewezen rechtspersoon aan de uitvoerder van deze regeling (de RCN-unit SZW). De wijze van de beoordeling of er sprake is van intensieve zorg komt op hoofdlijnen overeen met de wijze waarop dit in Europees Nederland wordt beoordeeld: er moet sprake zijn van een objectieve medische diagnose; ouders beantwoorden vragen over de zorgbehoefte van het kind; deze antwoorden worden geobjectiveerd door derde(n); en de zorgbehoefte wordt gescoord op basis van leeftijdscategorieën. Voor de nadere vormgeving geldt dat rekening wordt gehouden met de lokale context en de kleine omvang van de doelgroep in Caribisch Nederland. Zo is er door de beperkte omvang van de doelgroep meer persoonlijke dienstverlening mogelijk. De wijze waarop de intensieve zorgbehoefte wordt beoordeeld, wordt bij of krachtens algemene maatregel van bestuur nader uitgewerkt.

Ouders van kinderen die intensieve zorg behoeven, kunnen in aanmerking komen voor een dubbel bedrag indien het kind van drie jaar of ouder, maar nog niet de leeftijd van 18 jaar heeft bereikt. Hierbij wordt uitgegaan van de veronderstelling dat kinderen uit de leeftijdscategorie van 0 tot 3 jaar in algemene zin zonder uitzondering intensieve zorg en begeleiding van ouders of verzorgers behoeven. Voorwaarde om in aanmerking te komen voor de verdubbeling van het bedrag, is dat de rechthebbende ouder kinderbijslag BES voor het desbetreffende kind ontvangt.

De verdubbeling van de kinderbijslag geldt niet voor kinderen die wegens ziekte of gebreken in een instelling verblijven, omdat het niet aannemelijk is dat ouders van kinderen in een instelling dezelfde meerkosten hebben als ouders van thuiswonende kinderen met een intensieve zorgbehoefte. Voor ouders van kinderen in deze situatie is de introductie van (reguliere) kinderbijslag (zoals toegelicht in paragraaf 4.4.1.) passend.

De mogelijk rechthebbende zal voor het ontvangen van de dubbele kinderbijslag een beoordeling moeten laten uitvoeren door een onafhankelijke derde. In lagere regelgeving wordt uitgewerkt welke mate van intensieve zorg er moet zijn om voor de verdubbeling in aanmerking te komen en hoe de beoordeling wordt uitgevoerd. Ouders zullen documentatie moeten aanleveren. Naar verwachting levert dit geen onevenredige belasting op.

## **HOOFDSTUK 5 OUDERDOMSVERZEKERING**

### *5.1. Algemeen*

Caribisch Nederland vergrijsst. Begin 2021 was 13% van de bevolking van Caribisch Nederland 65 jaar of ouder. Het aandeel van deze groep blijft volgens de prognose stijgen.<sup>14</sup> Voor 2030 wordt voorzien dat 19% van de bevolking uit 65-plussers bestaat, voor 2050 28%. Daarmee heeft de AOV BES een steeds belangrijkere functie als ouderdomsverzekering voor alle inwoners van Caribisch Nederland (Bonaire, Saba en Sint Eustatius) of voor diegenen die daar een periode hebben gewoond. De hoogte van de uitkering verschilt per openbaar lichaam en wordt bepaald door het aantal jaren dat men in Caribisch Nederland heeft gewoond. Inwoners van Sint Eustatius en Saba die recht hebben op een ouderdomspensioen hebben daarnaast recht op een tegemoetkoming, die is gerelateerd aan het hogere prijsniveau ten opzichte van Bonaire (de «duurtetoeslag»). De pensioengerechtigde leeftijd (hierna: AOV-leeftijd) in de Wet AOV BES is momenteel 65 jaar.

De in de Tweede Kamer aanvaarde motie-Wuite c.s., verzoekt te onderzoeken op welke wijze de AOV-gerechtigde leeftijd verhoogd kan worden, waarbij de financiële besparing die dit oplevert ingezet wordt voor verdere stappen om de inkomenspositie van inwoners van Caribisch Nederland te verbeteren,<sup>15</sup> Over de verhoging van de AOV-leeftijd zal op een later moment een politieke afweging moeten worden gemaakt. Op dit moment richt de inzet van de regering zich op het vergroten van de bestaanszekerheid van mensen in Caribisch Nederland. Overigens was het verhogen van de AOV-leeftijd in de ontwerpfase van dit wetsvoorstel wel opgenomen. Dat verklaart dat het onderwerp aan de orde is geweest in de consultatie, zoals blijkt uit Hoofdstuk 9.

### *5.2. Duurtetoeslag AOV*

AOV-gerechtigden op Sint Eustatius en Saba ontvangen, anders dan AOV-gerechtigden op Bonaire, naast hun AOV een tegemoetkoming (de zogeheten «duurtetoeslag»). Deze duurtetoeslag is bij de staatkundige transitie ingevoerd om rekening te houden met de prijsverschillen tussen de eilanden. Hierbij was aanvankelijk sprake van een gelijk AOV-bedrag voor pensioengerechtigden op alle eilanden. Vanaf 2012 lopen de bedragen uiteen, waarbij de differentiatie zowel ingegeven is door de uiteenlopende ontwikkeling van het consumentenprijsindexcijfer per eiland, als door verschil in beleidsmatige ontwikkeling van de bedragen.

<sup>14</sup> CBS, Bevolkingsprognose Caribisch Nederland 2021–2050

<sup>15</sup> Kamerstukken II 2021/22, 35925 IV, nr. 26

Inmiddels wordt bij de vaststelling van het AOV-bedrag per eiland rekening gehouden de duurtetoeslag, zodanig dat de som van AOV en duurtetoeslag bij volledige AOV-opbouw in een voor elk eiland gelijke verhouding tot het wettelijke minimumloon staat. De tabel hieronder illustreert dat.

	Bonaire	Sint Eustatius	Saba
Hoogte AOV 2023	USD 1.335	USD 1.265	USD 1.321
Tegemoetkoming «duurtetoeslag»		USD 57	USD 85
Totaal als percentage van het wettelijk minimumloon per eiland	85%	85%	85%

### 5.3. Voorgestelde regeling

In het kader van de beoogde ontwikkeling richting het ijkpunt sociaal minimum is de uitkering AOV volgens plan op het niveau gebracht dat correspondeert met het voor de respectievelijke openbare lichamen vastgesteld sociaal minimum.<sup>16</sup> Deze ontwikkeling heeft gevolgen voor de eilandelijke duurtetoeslag bij de AOV, die bij de staatkundige transitie is ontstaan om prijsverschillen tussen de eilanden te compenseren. Door het verder verhogen van de AOV-bedragen gaat de uitkering voor ouderen omhoog, waarbij is beoogd dat het gewenste uitkeringsniveau via de AOV zelf wordt bereikt. Vanaf 1 januari 2023 is de duurtetoeslag al bij het vaststellen van de hoogte van de AOV zelf betrokken, zodat de AOV inclusief duurtetoeslag gelijkgesteld is aan het ijkpunt sociaal minimum. Daarmee ligt het voor de hand de duurtetoeslag, die AOV-gerechtigden die woonachtig zijn op Sint Eustatius en Saba ontvangen, op termijn te laten vervallen en de AOV-uitkeringen op Sint Eustatius en Saba budget-neutraal met het bedrag van de afgeschafte duurtetoeslag te verhogen. De voorgestelde wijziging maakt het afschaffen van de duurtetoeslag mogelijk.

De voorgestelde wijziging van de bepaling over de duurtetoeslag biedt ruimte om de komende jaren naar een lager bedrag toe te groeien, terwijl artikel IX van dit wetsvoorstel, dat op een later moment in werking zal treden, voorziet in het geheel laten vervallen van de bepaling over de duurtetoeslag. Dit heeft geen effect op het doenvermogen van de burger aangezien de duurtetoeslag afhankelijk is van ingezetenschap van de eilanden Sint Eustatius en Saba.

Indien de duurtetoeslag vervalt dan zal dat automatisch worden verwerkt. Rechthebbenden worden hier tijdig over geïnformeerd.

## HOOFDSTUK 6 ALGEMENE WEDUWEN EN WEZENVERZEKERING BES

In de AWW BES worden een aantal – met name technische – wijzigingen voorgesteld. De meest in het oog springende wijziging is de naamswijziging. Het begrip «weduwe» is vanwege het hedendaags taalgebruik naar het meer gebruikelijke begrip «nabestaande» gewijzigd. Daardoor wordt met de term nabestaande niet alleen op vrouwen gedoeld, maar ook andere seksen die gehuwd waren en hun partner verliezen hiermee in één begrip gevat. Hiermee is geen uitbreiding van de reikwijdte van de wet beoogd, aangezien de huidige wet al tevens ziet op de weduwnaar.

<sup>16</sup> Staatscourant 2022, 31922.

## **HOOFDSTUK 7 INVOERINGS- EN OVERGANGSRECHT**

Het wetsvoorstel bevat in Hoofdstuk II een aantal invoerings- en overgangsbepalingen. Daarnaast staan ook de slotbepalingen, de inwerkingtreding en de citeertitel, in dat hoofdstuk opgenomen.

Op termijn zal artikel 7b van de AOV BES waarin de «duurtetoeslag» is geregeld, kunnen vervallen. Dit is in beginsel het geval zodra het niveau van het ijkpunt sociaal minimum voor alle openbare lichamen zal zijn bereikt, waarmee een «duurtetoeslag» dan niet langer nodig en te rechtvaardigen is. In de aanloop ernaar toe kan de duurtetoeslag reeds worden afgebouwd. De feitelijke ontwikkeling van de duurtetoeslag zal jaarlijks bij de bekendmaking van de nieuwe bedragen worden gecommuniceerd.

In het BW BES worden nieuwe bepalingen voorgesteld ten aanzien van verlofregelingen (zie hoofdstuk 3). Dat geldt met name calamiteitenverlof en geboorteverlof. Ten aanzien van deze bepalingen geldt dat deze onmiddellijke werking hebben. Vanaf het moment van inwerkingtreding van deze bepalingen kan een arbeider, als hij aan de voorwaarden voldoet, een beroep doen op deze regelingen.

Tot slot kan worden gemeld dat ten aanzien van de invoering van de zwangerschaps- en bevallingsuitkering voor zelfstandigen, meewerkende echtgenoten en gelijkgestelden geldt dat deze bepalingen onmiddellijke werking hebben. Er is hier sprake van een regeling die nieuw binnen Caribisch Nederland gaat gelden. Er is daarom ook geen reden om personen die in aanmerking komen voor uitkering over andere, eerder liggende periodes, uitkering te verstrekken. Met deze onmiddellijke werking zal een belanghebbende naar gelang zij in de fase van zwangerschap of bevalling verkeert nog een (deel)uitkering ontvangen. Er zit een flexibiliteit in het opnemen van de uitkering, te weten tussen zes (tien bij meerling) en vier (acht bij meerling) weken voor de verwachte bevallingsdatum.

Een belanghebbende die op het moment van invoering in de periode rond haar bevalling verkeert, kan daarbij gebruik maken van de voor haar meest gunstige regeling.

## **HOOFDSTUK 8 EFFECTEN, FINANCIËN, REGELDRUK EN UITVOERINGSEFFECTEN**

### *8.1. Doeltreffendheid en doelmatigheid*

Het doel van dit wetsvoorstel is om de bestaanszekerheid in Caribisch Nederland te verbeteren door het sociale zekerheidsstelsel en de verlofregelgeving in Caribisch Nederland op een niveau te brengen dat meer aansluit op dat van Europees Nederland. Hierbij wordt een gelijkwaardig en evenwichtig stelsel van aanspraken, rechten, plichten en inkomenswaarborgen beoogd, dat aansluit op de context van Caribisch Nederland.

Het wetsvoorstel sluit inhoudelijk aan op uitgangspunten die ook in Europees Nederlandse wet- en regelgeving worden gehanteerd. Vanwege de context van Caribisch Nederland zoals de schaalgrootte, het aldaar bestaande wettelijk kader en de uitvoeringspraktijk is het niet wenselijk en ook niet mogelijk om het wettelijk kader uit Europees Nederland één op één toe te passen.

De verwachting is dat als gevolg van het creëren van bewustzijn over het belang van re-integratie en de gedeelde verantwoordelijkheid voor re-integratie het aantal ziektedagen zal dalen en werknemers die (voor langere tijd) uit het arbeidsproces zijn geraakt sneller zullen terugkeren naar werk. Aanvullend draagt de uitbreiding van het verlofstelsel bij aan een betere werk-privé balans. Een neveneffect daarvan kan een dempende werking op de uitkering ziekingeld (ZV BES) zijn. De combinatie van arbeid en de zorg thuis voor gezinsleden kan uitdagend en belastend zijn voor de werknemer. Door de uitbreiding van het verlofstelsel worden de verantwoordelijkheden beter verdeeld tussen werkgever, werknemer en overheid.

De introductie van dubbele kinderbijslag, waarvoor dit wetsvoorstel in een grondslag voorziet, stelt ouders waarvan het kind intensieve zorg behoeft, financieel beter in staat de noodzakelijke zorg te bieden. Hiermee wordt een aan Europees Nederland gelijkwaardige voorziening beoogd.

## *8.2. Financiële gevolgen*

In deze paragraaf worden de financiële gevolgen van de maatregelen uit het wetsvoorstel weergegeven. Het gaat daarbij om de gevolgen van aanpassingen in de bepalingen over:

- Activeringsfunctie en inkomenswaarborgfunctie arbeidsongeschikte werknemer
- Verlofregelingen
- Kinderbijslag
- AOV en AWW

De uitvoeringskosten worden apart vermeld in subparagraaf 8.2.5.

### **8.2.1. Activering en inkomensbescherming arbeidsongeschikte werknemer**

Na de wijziging draagt de werkgever bij kortdurend ziekteverzuim (maximaal drie dagen) volledig de financiële verantwoordelijkheid. Dit is gelijk aan de bestaande situatie. Op grond van de vigerende ZV BES kan er uitsluitend recht zijn op ziekingeld indien de arbeidsongeschiktheid meer dan drie dagen heeft geduurd; is dat het geval, dan wordt het ziekingeld ook over de eerste drie ziektedagen uitgekeerd.

In geval het ziekteverzuim langer dan drie werkdagen duurt, heeft de werkgever in het totaal gezien hogere lasten als gevolg van het voorstel, omdat het recht op ziekingeld – dat feitelijk aan de werkgever wordt uitgekeerd – voor de eerste drie dagen komt te vervallen en pas vanaf de vierde ziektedag kan ontstaan. Dit geldt ook voor de OV BES, waar het recht op uitkering thans vanaf de dag na die van de melding van het ongeval ingaat.

De werkgever kan de meerkosten beperken door het voeren van een actief beleid gericht op voorkomen en beperken van ziekteverzuim en het bevorderen van veilig werken. Voor zover werkgevers per saldo meer lasten ervaren, kan dit in redelijkheid van de werkgever worden gevraagd. De macro toename van werkgeverslasten wordt grof geraamd op USD 450.000 per jaar. Er is alleen zicht op de kosten van alle werkgevers tezamen over de eerste twee dagen van het langer dan twee dagen durend ziekteverzuim. Die bedragen gezamenlijk rond de USD 300.000 per jaar. Dit leidt daarom ook jaarlijks tot een besparing van zo'n € 300.000 op de uitkeringslasten van de OV en ZV BES.

### 8.2.2. Verlofregelingen

De verlofregelingen worden uitgebreid. Een deel van de uitbreiding komt voor rekening van het Rijk omdat het verlof financieel mogelijk wordt gemaakt vanuit de ZV BES. Dit geldt voor de uitkeringsfaciliteit voor zwangere zelfstandigen en de introductie van het geboorteverlof voor partners.

De kosten hiervan worden geraamd op respectievelijk, € 0,02 mln./20.000 (geboorteverlof 2,5 dagen) en € 0,07 mln./70.000 uitkeringsfaciliteit zwangere zelfstandigen. Hiervoor is reeds budget beschikbaar gesteld vanaf 2020 in verband met de sociaaleconomische agenda.

### 8.2.3. Kinderbijslag

Met de uitbreiding van het recht op kinderbijslag BES voor ouders van kinderen die om medische redenen binnen het openbare lichaam verblijven, komen naar schatting tien kinderen extra in aanmerking voor kinderbijslag BES. Dit kost € 10.680 per jaar.

Er zijn geen harde cijfers beschikbaar over de omvang van de groep kinderen in Caribisch Nederland die wegens ziekte of stoornis intensieve thuiswonende zorg behoeven. Een grove schatting komt uit op circa 140 kinderen die in Caribisch Nederland in aanmerking zouden komen voor de dubbele kinderbijslag. De kosten daarvan worden geraamd op € 149.520 per jaar.

### 8.2.4. AOV en AWW

De budgettaire gevolgen van de wijziging van de duurtetoeslag AOV zijn meegenomen in het traject rondom de verhoging van de AOV naar het ijkpunt sociaal minimum (zie 5.3.1) en zullen hier dus niet worden toegelicht. Voor de wijzigingen in de AWW worden geen financiële gevolgen voorzien.

### 8.2.5. Uitvoeringskosten

De RCN-unit SZW voert als onderdeel van het Ministerie van SZW de uitvoeringstaken van het ministerie in Caribisch Nederland uit. Tot de taken van de RCN-unit SZW behoort onder meer uitkeringsverstrekking, vergunningverlening en arbeidsinspectie. In dit kader is de RCN-unit SZW ook verantwoordelijk voor de lokale informatie en communicatie over de voorgestelde wijzigingen.

Het onderhavige wetsvoorstel brengt additionele uitvoeringskosten voor de RCN-unit SZW met zich mee, die ten laste komen van de rijksbegroting. Hierna worden deze uitvoeringskosten per onderdeel besproken, met dien verstande dat de kosten van implementatie en communicatie apart worden benoemd. De tabel aan het slot van deze subparagraaf voorziet in een overkoepelend beeld.

#### *8.2.5.1. Maatregelen verlof, ziekte en arbeidsongeschiktheid*

Met name introductie van de uitkering in verband met geboorteverlof en de arbeidsongeschiktheidsuitkering voor de zwangere zelfstandige vergt extra personele capaciteit van de RCN-unit SZW. In mindere mate geldt dit ook voor de beoogde uitbreiding van de re-integratiebepalingen in de ZV BES en de OV BES, die van invloed zijn op het werk van de controlerend geneesheer. Om de hiervoor benodigde capaciteit te kunnen organiseren, is een bedrag ter grootte van € 100.000 voor nader in te vullen personeelskosten geraamd, aangevuld met € 50.000 voor kosten in verband met de ICT. Beide bedragen hebben een structureel karakter.

### 8.2.5.2. Kinderbijslag

In verband met de vaststelling van de zorgbehoefte van kinderen, wint de RCN-unit SZW een op medische gegevens gebaseerd advies in bij een bij algemene maatregel van bestuur aangewezen rechtspersoon. De uitvoeringskosten van de dubbele kinderbijslag worden geraamd op € 100.000 per jaar structureel. De meerlasten betreffen met name de inhuur van de externe partij die met het beoordelen van de zorgbehoefte wordt belast. Aangezien verondersteld wordt dat de RCN-unit SZW het oordeel van de beoordelaar veelal zonder meer kan overnemen, beperken de additionele kosten in verband met de behandeling van aanvragen door de RCN-unit SZW zich in hoofdzaak tot administratieve handelingen als het opmaken van beschikkingen. Eenmalige invoeringskosten worden hier niet meegenomen. De invoeringskosten zijn reeds ingepast bij de tijdelijke regeling (die in 2022 is opgestart).

Voor de voorgestelde wijzigingen die verband houden met het recht op kinderbijslag voor kinderen die in een instelling verblijven worden geen extra uitvoeringskosten geraamd.

### 8.2.5.3. AOV/AWW

De voorgestelde wijzigingen van de AOV en de AWW leiden inhoudelijk niet tot te kwantificeren extra uitvoeringskosten.

### 8.2.5.4. Implementatie en communicatie

Het invoeren van de onderhavige voorstellen vergt een gedegen invoerings- en communicatietraject. Het is van het grootste belang dat de RCN-unit SZW investeert in voorlichting aan burgers en bedrijven, om degenen die het aangaat met de wijzigingen bekend te maken. Hierbij is ook te denken aan de gevolgen voor werkgevers en werknemers van de wijzigingen in de arbeidsverhoudingen als gevolg van de voorgestelde wijzigingen van het BW BES. De inzet van de RCN-unit SZW op het vlak van communicatie beperkt zich dus niet tot voorlichting die verband houdt met de uitvoeringstaken en dienstverlening van de unit zelf, maar omvat alle elementen van dit wetsvoorstel.

De RCN-unit SZW zal het bestaand gedrukt communicatiemateriaal moeten aanpassen of uitbreiden. Voor zover communicatie online plaatsvindt, is eveneens actualisering of uitbreiding aan de orde. Om bekendheid met de voorgestelde wijzigingen te generen zal informatie moeten worden verspreid via eigen mediakanalen en lokale media zoals kranten, radio en sociale media. Hierbij is een actieve informatiecampagne voorzien, waarbij de RCN-unit SZW actief «de boer op» gaat om belanghebbenden te informeren. Het kan hierbij ook gaan om het organiseren van voorlichtingsbijeenkomsten per thema of doelgroep.

De extra inzet met het oog op de implementatie moet nog planmatig worden uitgewerkt. Vooralsnog wordt van een bedrag van € 50.000 uitgegaan. Het spreekt vanzelf dat de nieuwe regeling ook blijvende extra inzet vanuit communicatie en uitvoeringsondersteuning vragen. Hiervoor is structureel € 40.000 beschikbaar.

#### **Overkoepelend beeld gevolgen uitvoeringskosten RCN-unit SZW, in € (in tabelvorm)**

	Enmalig	Structureel
Verlofstelsel, ZV en OV BES	-	€ 150.000
KBV BES	-	€ 100.000

	Eenmalig	Structureel
AOV/AWW	-	-
Implementatie en communicatie	€ 50.000	€ 40.000
Totaal	€ 50.000	€ 290.000

### 8.3. Regeldruk

De inhoudelijke nalevingskosten en de administratieve lasten vormen gezamenlijk de kosten die samenhangen met regeldruk. De regering streeft ernaar de regeldruk voor burgers, bedrijven en professionals terug te dringen. Het onderhavige wetsvoorstel heeft gevolgen voor de regeldruk bij werkgevers/bedrijven en voor burgers en werknemers. Voor het in kaart brengen van de regeldruk is aangesloten bij het door het Ministerie van Economische Zaken en Klimaat (EZK) voorgeschreven Handboek meting regeldrukkosten.<sup>17</sup> Voor het kwantificeren is de methodiek van het Standaard Kostenmodel gebruikt. Er is geen Handboek meting regeldrukkosten voor Caribisch Nederland. Vanwege de verscheidenheid aan voorgestelde maatregelen is in tabel 1 uitgesplitst met welk uurtarief rekening is gehouden. Bij de berekening van de regeldruk is er uit gegaan van de tijdsbesteding en tarieven die van toepassing zijn in Europees Nederland in euro's. Voor de aantallen is uitgegaan van beschikbare gegevens van het CBS, in sommige gevallen is het niet mogelijk om de aantallen verder uit een te splitsen naar de betrokken doelgroep. Ook is het niet op voorhand mogelijk om in te schatten hoeveel mensen gebruik zullen maken van een van de voorstellen in dit wetsvoorstel. Al met al is de berekening van de regeldruk dus een indicatie. De totale regeldrukkosten worden geschat op 143.358,20 euro. In de paragrafen hieronder wordt toegelicht hoe dit bedrag is berekend.

#### a. Vooraf

Er is een aantal maatregelen waar werkgevers en werknemers kennis van moeten nemen en indien van toepassing op moeten acteren door bekend te worden met de wijzigingen en zo nodig de wijzigingen te implementeren in eigen registratiesystemen, personeelsreglementen of handboeken. Dit zijn de wijziging in arbeidsongeschiktheidswetgeving en de verlov wet- en regelgeving.

De berekening van de regeldruk is met een aantal onzekerheden omgeven. In 2020 waren er 3.410 bedrijven in Caribisch Nederland. Bij 840 bedrijven daarvan zijn geen werkzame personen in dienst en bij 360 bedrijven één persoon. Van 860 bedrijven is onbekend hoeveel werkzame personen er in dienst zijn. Bij de berekening van de regeldruk is daarom rekening gehouden met 970 bedrijven waarbij bekend is dat er minstens één werknemer naast de eigenaar in dienstverband werkzaamheden verricht. Naast de werkgever c.q. leidinggevende zal ook administratief personeel op de hoogte moeten worden gebracht van de wijzigingen. Het is afhankelijk van de grootte van het bedrijf of daarvoor een aparte functie voor is of dat dit bij één persoon (de werkgever) is belegd. Bij de berekening van de regeldruk is rekening gehouden met zowel het uurtarief voor een leidinggevende als het uurtarief van administratief personeel.

<sup>17</sup> [https://www.kcwj.nl/sites/default/files/handboek\\_meting\\_regeldrukkosten\\_v\\_1-1-2018.pdf](https://www.kcwj.nl/sites/default/files/handboek_meting_regeldrukkosten_v_1-1-2018.pdf).

In Caribisch Nederland zijn er volgens CBS zo'n 10.250 werknemers werkzaam in de private sector. Niet alle wijzigingen zijn even relevant voor alle werknemers. Met name bij de verlofregelingen hangt het af van de persoonlijke omstandigheden of de werknemer wel of niet beroep zal doen op het verlof. Ten behoeve van het berekenen van de regeldruk is waar mogelijk rekening gehouden met een specifieke doelgroep voor wie de voorgestelde wijziging in meerdere mate relevant is.

#### *b. Activering en inkomensbescherming*

Het voorstel is om drie wachtdagen in te voeren voor uitbetaling ziekte- en ongevallengeld. Op dit moment geldt er in de ZV BES ook al een systeem van drie wachtdagen, maar is er sprake van terugwerkende kracht. Het aanmeldsysteem wijzigt niet, waardoor de gevolgen voor de regeldruk zeer beperkt worden geacht. De activeringsplicht vanwege het bevorderen van re-integratie van de zieke werknemer is nieuw. Dit spitst zich vooral toe op de betrekkingen tussen werkgever en werknemer waarbij de controlerend geneeskundige een adviserende en, indien noodzakelijk, een sturende rol op zich kan nemen. Vanwege de schaal van de economie en het in de kinderschoenen staan van het flankerende beleidsveld (arboconsultancy, re-integratieondersteuning, etc.) zijn de re-integratieverplichtingen vormvrij gehouden. Desalniettemin zullen werkgevers zich moeten verdiepen in de materie en daarop acteren. Het is afhankelijk van de specifieke situatie van de zieke werknemer in hoeverre extra verplichtingen in het kader van re-integratie daarbovenop komen. Bij het berekenen van de regeldruk is ervan uitgegaan dat alle werkgevers een keer te maken krijgen met een zieke werknemer. Vervolgens zal het van de individuele situatie (met name duur van de ziekte en de intensiteit) afhangen hoe groot de regeldruk voor de werkgever en werknemer zal zijn. Omdat de re-integratieverplichtingen vormvrij zijn, wordt de regeldruk beperkt geacht.

Voorgestelde wijziging	Berekening regeldruk	Totaal kosten
Invoering drie wachtdagen voor ziekte- en ongevallengeld en in combinatie daarmee de mogelijkheid om bij schriftelijke overeenkomst of reglement van de loondoorbetalingsplicht af te wijken, te begrenzen op een minimale loondoorbetaling van 80% van het vastgestelde loon	Kennisnemen – eenvoudig / leidinggevende <b>3 minuten * 77 euro</b> Gegevens verwerken – eenvoudig / administratief personeel <b>3 minuten * 39 euro</b> Aantal werkgevers = 970	5.626,00
Opnemen activeringsplicht zieke werknemer in de ZV en de OV en bevorderings- en meewerkplicht opnemen ten aanzien van re-integratie in het BW BES, met sanctiebepalingen in ZV en OV als de arbeidsongeschikte werknemer verplichtingen niet nakomt	Kennisnemen – matig / leidinggevende <b>15 minuten * 77 euro</b> Interne vergaderingen – matig / leidinggevende <b>30 minuten * 77 euro</b> Controle/inspecties door overheidsinstanties / eenvoudig – leidinggevende <b>2 minuten * 77 euro</b> Aantal werkgevers = 970 Kennisnemen – eenvoudig / Burger <b>2 minuten * 15 euro</b> Aantal werknemers = 10.250	96.938,20

#### *c. Verlofregelingen*

Zowel werkgevers als werknemers zullen kennis moeten nemen van de voorgestelde wijzigingen in de verlofregelingen. Nieuw is de expliciete meldingsplicht voor opname van calamiteitenverlof en kortdurend

zorgverlof en het partnerverlof bij de geboorte van het kind. De uitkeringsaanvraag geboorteverlof loopt qua proces overeenkomstig de werkwijze bij ziekte en zal daardoor geen inhoudelijke nalevingskosten opleveren voor de werknemer. De werknemer zal informatie moeten vergaren over het recht daarop en de werkgever moet een melding maken bij de RCN-unit SZW. Bij de berekening van de regeldruk is uitgegaan dat alle werkgevers en werknemers eens in hun loopbaan ermee te maken kunnen krijgen. Bij de berekening van de regeldruk voor de gewijzigde notering van de verlofaanspraak in uren in plaats van in dagen is ervan uitgegaan dat de meeste werkgevers gebruik maken van een loonadministratiepakket van een externe aanbieder waarin het verlof in uren in plaats van in dagen een kleine technische wijziging betreft en daarom niet is meegenomen in de berekening van de regeldruk.

Voorgestelde wijziging	Berekening regeldruk	Totaal kosten
Uitbreiding calamiteitenverlof	Kennisnemen – eenvoudig / leidinggevende <b>3 minuten * 77 euro</b> Gegevens verwerken – eenvoudig / administratief personeel <b>3 minuten * 39 euro</b> Aantal werkgevers = 970 Kennisnemen – eenvoudig / Burger <b>2 minuten * 15 euro</b> Aantal werknemers = 10.250	10.751
Introductie kortdurend zorgverlof voor noodzakelijke verzorging wegens ziekte van naaste familielid	Kennisnemen – eenvoudig / leidinggevende <b>3 minuten * 77 euro</b> Gegevens verwerken – eenvoudig / administratief personeel <b>3 minuten * 39 euro</b> Aantal werkgevers = 970 Kennisnemen – eenvoudig / Burger <b>2 minuten * 15 euro</b> Aantal werknemers = 10.250	10.751
Introductie geboorteverlof	Kennisnemen – eenvoudig / leidinggevende <b>3 minuten * 77 euro</b> Aantal werkgevers = 970 Gegevens verwerken – eenvoudig / administratief personeel + kennisnemen leidinggevende (vanwege inschakelen vervangend personeel) <b>3 minuten * 39 euro</b> Kennisnemen – eenvoudig / Burger <b>2 minuten * 15 euro</b> Aantal mannelijke werknemers = 5.830.	8.541
Vaststellen vakantieaanspraak in uren in plaats van in dagen	Kennisnemen – eenvoudig / leidinggevende <b>3 minuten * 77 euro</b> Gegevens verwerken – eenvoudig / administratief personeel <b>3 minuten * 39 euro</b> Aantal werkgevers = 970 Kennisnemen – eenvoudig / Burger <b>2 minuten * 15 euro</b> Aantal werknemers = 10.250	10.751

Voorgestelde wijziging	Berekening regeldruk	Totaal kosten
Meldingsplicht werknemer voor opname calamiteitenverlof en kortdurend zorgverlof	Kennisnemen – eenvoudig / leidinggevende <b>3 minuten * 77 euro</b> Gegevens verwerken – eenvoudig / administratief personeel <b>3 minuten * 39 euro</b> Aantal werkgevers = 970 Kennisnemen – eenvoudig / Burger <b>2 minuten * 15 euro</b> Aantal werknemers = 10.250	10.751

Tot slot krijgen zwangere zelfstandigen met het voorstel recht op een uitkering bij zwangerschap en bevalling. Dit is een nieuwe uitkeringsregeling en het betreft een nieuwe groep rechthebbenden voor de RCN-unit SZW. Vanzelfsprekend zijn hier inhoudelijke nalevingskosten en administratieve lasten aan verbonden. De zwangere zelfstandige moet kennisnemen van de wetgeving, een aanvraagformulier invullen, informatie verzenden naar de bevoegde autoriteit en indien noodzakelijk vragen beantwoorden en aanvullende informatie verzenden. Omdat het om reguliere informatie gaat die ondernemers reeds bezitten op grond van andere wet- en regelgeving zoals een jaarrekening of inschrijving Kamer van Koophandel, is de inschatting dat de moeilijkheidsgraad op eenvoudig tot matig ligt. Het is onbekend hoeveel vrouwelijke zelfstandigen actief zijn in Caribisch Nederland. Bij de berekening van de regeldruk is daarom rekening gehouden met de helft van het aantal zelfstandigen:

Voorgestelde wijziging	Berekening regeldruk	Totaal kosten
Uitkering zwangerschaps- en bevallingsverlof zwangere zelfstandige	Kennisnemen – eenvoudig / Burger <b>2 minuten * 15 euro</b> Formulieren invullen – matig/ burger <b>5 minuten * 15 euro</b> Informatie of gegevens verzenden naar bevoegde autoriteiten – matig / burger <b>5 minuten * 15 euro</b> Indienen van andere informatie aan autoriteiten / matig <b>5 minuten * 15 euro</b> Aantal: 2.530 zelfstandigen totaal. Onbekend welk percentage vrouw daarom is er rekening gehouden met de helft.	14.863,75

#### d. Kinderbijslag

Er is een kleine groep ouders dat met dit wetsvoorstel toch in aanmerking komt voor kinderbijslag voor hun kind als het in een instelling verblijft. Er is geen duidelijk zicht op de aantallen. Er wordt vermoed dat het om slechts een beperkte groep ouders gaat omdat voor andere ouders kinderbijslag reeds is toegekend.

#### 8.4. Evaluatie

De voorgestelde wijzigingen vormen aanleiding expliciet stil te staan bij de vraag rond nut en noodzaak van een evaluatie. Dit wetsvoorstel ziet niet op een afgebakend onderdeel van het stelsel. Het is een verzameling van uiteenlopende wijzigingen in diverse SZW-wetten. De voorgestelde

wijzigingen beogen toe te werken naar een, op de specifieke situatie van Caribisch Nederland afgestemd, stelsel dat gelijkwaardig is aan dat in Europees Nederland. In deze context wordt geen integrale evaluatie van het voorliggende pakket maatregelen beoogd. Voor zover er wel sprake is van een wezenlijk nieuw element in het stelsel, kan evaluatie wel voor de hand liggen. Specifiek waar het gaat om de dubbele kinderbijslag bij intensieve zorg, zal in de onderliggende regelgeving nadrukkelijk overwogen worden een evaluatiebepaling op te nemen. Het gaat hierbij om een nieuwe regeling, waarbij een evaluatie na invoering betekenis kan hebben. Veel van de in deze wet voorgestelde wijzigingen worden uitgevoerd door de RCN-unit SZW. Gezien dit gaat om een departements-onderdeel dat onder volledige ministeriële verantwoordelijkheid opereert, zal gedurende de implementatie en in de uitvoeringsfase nauw contact worden onderhouden en informatie over werking en effecten worden opgehaald. Als signalen uit de uitvoering aanleiding tot nader onderzoek geven, kan een evaluatie mogelijk alsnog zijn aangewezen.

## **HOOFDSTUK 9 ADVIES EN CONSULTATIE<sup>18</sup>**

### *9.1. Algemeen*

In dit hoofdstuk worden de internetconsultatie, de reactie van de ATR, de Uitvoeringstoets van de RCN-unit SZW en de reactie van andere geconsulteerde partijen besproken.

### *9.2. Internetconsultatie*

Het wetsvoorstel is via internet geconsulteerd in de periode 25 juli 2022 tot en met 22 augustus 2022. In de consultatie zijn de opvattingen gevraagd over ieder onderdeel van het wetsvoorstel en de memorie van toelichting waarin de voorstellen zijn uitgewerkt. In totaal zijn er zes reacties op de internetconsultatie ontvangen. Het grootste deel van de respondenten zijn burgers (vier). Er zijn twee reacties ontvangen namens organisaties. Dit deel van de toelichting vat de reacties samen. De reacties hebben geleid tot enkele aanpassingen in het wetsvoorstel en verduidelijkingen in de memorie van toelichting.

### *Gelijkwaardigheid*

De meeste reacties benadrukken het belang van gelijkwaardigheid en de op dit moment ervaren ongelijkheid op het terrein van bestaanszekerheid in Caribisch Nederland ten opzichte van Europees Nederland. Hierbij worden twee punten genoemd. Het eerste punt betreft het bestaan van artikel 132a Grondwet dat de wettelijke grondslag behelst voor een gedifferentieerde aanpak in Caribisch Nederland mits de bijzondere omstandigheden aldaar die rechtvaardigen. In de memorie van toelichting is benoemd dat Caribisch Nederland een eigen sociale zekerheidsstelsel kent. Dit stelsel is afhankelijk van diverse zaken zoals het geldende belasting- en premiestelsel, arbeidsrechtelijk stelsel maar ook andere relevante omstandigheden zoals economie en arbeidsmarkt. Desalniettemin beoogt het wetsvoorstel het stelsel op een gelijkwaardig niveau te brengen. Te allen tijde is er rekening gehouden met de hiervoor beschreven lokale omstandigheden waardoor in sommige gevallen er bewust is gekozen om af te wijken van het stelsel zoals dat in Europees Nederland van toepassing is. Het is ieders wens om zo snel mogelijk een gelijkwaardig stelsel te bereiken. Hierbij moet echter ook rekening worden gehouden met het absorptievermogen voor nieuwe wet- en regelgeving met bijkomende kosten en verplichtingen. Het tweede punt concentreert

<sup>18</sup> Tevens ter inzage gelegd bij het Centraal Informatiepunt Tweede Kamer

zich op de hoogte van de uitkeringen en het wettelijk minimumloon. Het vorige kabinet heeft om de bestaanszekerheid in Caribisch Nederland te verbeteren een ijkpunt voor het sociaal minimum vastgesteld. Dit wetsvoorstel concentreert zich op de rechten en plichten in sociale zekerheidswetgeving, niet op de hoogte van de uitkeringen.

#### *Discriminatie samenwonenden artikel 7A:1614ce BW BES*

Het huwelijk is niet de enige duurzame levensvorm waar mensen voor kiezen. Ook de partner die ongehuwd samenwoont of persoon die het kind erkent, draagt zorg voor het pas geboren kind. Overeenkomstig artikel 1:3 van de Wet arbeid en zorg is een gelijkstelling van ongehuwd samenwonenden en personen die het kind erkennen toegevoegd. Naar aanleiding van de internetconsultatie is deze gelijkstelling expliciet geregeld in artikel 1613ca, derde lid BW BES.

#### *Werkgeverslasten*

De lasten voor werkgevers worden als gevolg van de wijzigingsvoorstellen hoger. Dit is onvermijdelijk bij een systeem waarin alle betrokken partijen en in het bijzonder overheid en werkgever zorg dragen voor het welzijn van werknemers. De geconsulteerde partijen maken zich hierover ongerust (zie paragraaf 9.5 en 9.6).

#### *9.3. Toets Adviescollege toetsing regeldruk (ATR)*

Het Adviescollege toetsing regeldruk (ATR) heeft op 17 augustus 2022 advies gegeven op het wetsvoorstel. Het ATR heeft getoetst op de gevolgen voor de regeldruk en heeft de volgende adviesopmerkingen gegeven:

- Het ATR adviseert om één concreet hoofddoel op te nemen in de toelichting. Het adviseert aanvullend per afzonderlijke maatregel een meetbaar doel op te nemen zodat duidelijk is wanneer het hoofddoel is bereikt.
- Het college adviseert een evaluatieparagraaf op te nemen in het voorstel.
- Het college adviseert per maatregel inzicht te geven in de overwogen (minder belastende) alternatieven.
- Het college adviseert nader toe te lichten op welke wijze burgers zijn betrokken bij de totstandkoming van de maatregelen en op welke wijze is gewaarborgd dat de maatregelen doenbaar zijn voor burgers.
- Het college adviseert de regeldrukparagraaf kwalitatief en kwantitatief op het niveau van handelingen uit te werken, conform Rijksbrede methodiek.

De memorie van toelichting is naar aanleiding van de bovenstaande adviezen op betreffende punten aangevuld en verduidelijkt.

#### *9.4. Uitvoeringstoets RCN-unit SZW*

De RCN-unit SZW acht het wetsvoorstel uitvoerbaar en handhaafbaar. De RCN-unit SZW constateert dat de wijzigingsvoorstellen tezamen wel een groot beslag kunnen leggen op de bestaande uitvoering van de RCN-unit SZW. Dit zou ten kosten kunnen gaan van uitvoering van wet- en regelgeving op andere domeinen. Het merendeel van de wijzigingen zal geen gevolgen hebben voor het applicatielandschap, het geboorteverlof zal een uitbreiding vergen binnen het bestaande portal. Systemen moeten wel worden aangepast op de wijzigingsvoorstellen, maar voor het geheel geldt dat het op dit moment qua automatisering haalbaar en uitvoerbaar is. Wel wordt geconstateerd dat de beheersing van gebruikte applicaties

meer onder druk komt te staan. Op termijn zullen de applicaties niet meer houdbaar zijn, structurele wijzigingen zijn dan noodzakelijk om het beheersbaar te houden. De wijzigingsvoorstellen zullen niet leiden tot noemenswaardige effecten voor klanten van de RCN-unit SZW. Waar er wel effecten of extra administratieve lasten worden verwacht, zoals bij dubbele kinderbijslag, leveren deze geen onevenredige belasting op voor de klant. Ook de effecten op de capaciteit van de RCN-unit SZW zijn beperkt. Voor de invoerings- en uitvoeringskosten wordt verwezen naar paragraaf 8.2.5.

Overigens merkt de RCN-unit SZW op dat de bepalingen in de OV en ZV over het verrekenen van inkomsten niet adequaat zijn en dat een verrekenbepaling voor inkomsten OV eigenaam ontbreekt. De vraag is of daar alsnog in kan worden voorzien.

Het bewaken van de uitvoerbaarheid van het onderhavige wetsvoorstel, ook in relatie tot de bredere opgave voor de RCN-unit SZW, is een blijvend aandachtspunt. Het kerndepartement en de RCN-unit SZW blijven hierover in gesprek. Het gesprek over passendheid van een nieuwe of gewijzigde verrekenbepaling, zoals bepleit door de RCN-unit SZW, is nog gaande. Voor de invulling ervan is de uitvoerbaarheid in hoge mate leidend.

## *9.5. Openbaar Lichamen*

### *9.5.1. Openbaar Lichaam Bonaire*

Het Openbaar Lichaam Bonaire heeft zijn standpunt over de wijzigingsvoorstellen door middel van een brief kenbaar gemaakt. Naast een voorzichtige vreugde over de (beperkte) reparatie van tekortkomingen die te lang hebben kunnen voortbestaan en met name de burgers in kwetsbare posities raakt, is het Openbaar Lichaam Bonaire ook kritisch op de aanpak en de plaats van de wijzigingen binnen het grotere bestel.

Het ontbreken van een sociaal minimum in Caribisch Nederland is onderbelicht in de wijzigingsvoorstellen. Met name in relatie tot het doel van de wijzigingsvoorstellen, een gelijkwaardig stelsel, is het extra opvallend dat een anker zoals een sociaal minimum ontbreekt. Met betrekking tot een gelijkwaardig stelsel benadrukt het Openbaar Lichaam Bonaire dat een stelsel wel of niet gelijkwaardig is. De dubbele kinderbijslag wordt als voorbeeld aangehaald. In Europees Nederland kunnen ouders extra kinderbijslag in de vorm van een jaarlijks bedrag ontvangen (AKW+). De AKW+ biedt een compensatie voor de loonheffingskorting inkomensafhankelijke combinatiekorting (IACK). De IACK is bedoeld om ouders met jonge kinderen te stimuleren te blijven werken. De dubbele kinderbijslag intensieve zorg is naar analogie van het vaste dubbele bedrag dat in Europees Nederland op grond van de AKW wordt toegekend. Er is afgezien van het overnemen van de zogeheten «AKW+» vanwege de specifiek in Caribisch Nederland, met een inkomensafhankelijke regeling gepaard gaande uitvoeringsproblematiek en de verschillen in de belastingsystematiek.

Om een meer gecentraliseerde aanpak te hanteren en niet fragmentarisch te werk te gaan doet het Openbaar Lichaam Bonaire de suggestie om een inventarisatie te maken naar alle van toepassing zijnde wet- en regelgeving in Caribisch Nederland en Europees Nederland inclusief prioritering. Ook wordt aangestipt dat de wijzigingen een hogere (administratieve) last voor werkgevers met zich brengt. Daarnaast wordt opgeworpen dat het versterken van de eilandelijke economie ook een middel is om burgers minder afhankelijk te maken van het sociaal vangnet. Het

versterken van de economie en arbeidsmarkt is het derde spoor in de aanpak van het ijkpunt sociaal minimum.

Over de relatie met het sociaal minimum zij in reactie op de inbreng van de zijde van het Openbaar Lichaam Bonaire opgemerkt dat met beide trajecten, het moderniseren van het stelsel en de beleidsinzet gericht op het sociaal minimum (dat voornamelijk op de hoogte van bedragen ziet) het bevorderen van bestaanszekerheid wordt beoogd. Daarbij geldt ook dat het niet mogelijk is om alle achterstanden in één keer kunnen worden weggewerkt. Europees Nederlandse wetgeving kan immers niet «blind» voor Caribisch Nederland worden overgezet; steeds is een nauwkeurige afweging nodig met betrekking tot de passendheid in de lokale context, waarbij in verband met aanpak en tijdspad bovendien capaciteit, absorptievermogen en uitvoerbaarheid moet worden meegewogen. De suggestie om een vergelijkende inventarisatie van de wet- en regelgeving te maken en vervolgens op basis daarvan prioriteiten te bepalen, wordt overgenomen. De regering is voornemens de openbare lichamen bij deze uitwerking te betrekken.

#### 9.5.2. Openbaar Lichaam Sint Eustatius

Het Openbaar Lichaam Sint Eustatius heeft zijn standpunt over de wijzigingsvoorstellen door middel van een brief kenbaar gemaakt. Opmerkingen van de Central Dialogue Statia zijn hierbij betrokken.

Het Openbaar Lichaam Sint Eustatius spreekt steun uit voor het verbeteren van de sociale wetgeving, maar tekent wel aan moeite te hebben om de voor de beoordeling noodzakelijke beleids capaciteit te organiseren. Voor de toekomst wordt bovendien meer samenhang in het ontwerpen en aanbieden van wetsvoorstellen met aanpalende departementen bepleit. Voor het invoeren van een aantal van de voorgestelde wijzigingen suggereert het Openbaar Lichaam hulp aan werkgevers in verband met de invoering ervan. Ook wordt het bezwaar van extra financiële lasten voor werkgevers en werknemers van een aantal voorgestelde maatregelen benoemd. Dit brengt het Openbaar Lichaam Sint Eustatius tot een afwijzend standpunt ten aanzien van de voorgestelde maatregelen in de AOV, de OV en ZV BES en het BW BES. Het Openbaar Lichaam geeft aan dat de behoefte ligt bij het verbeteren van de bestaanszekerheid van de inwoners. Overigens wordt voorgesteld om de verschillen tussen de BES-wetgeving en de Europees Nederlandse wet- en regelgeving te inventariseren om de verschillen beter te kunnen beoordelen.

De regering is zich bewust van het belang om te werken aan bestaanszekerheid en zet daar ook zwaar op in. Dit laat het belang van het moderniseren van het stelsel echter onverlet. Daarom acht de regering de onderhavige maatregelen opportuun. De door het Openbaar Lichaam Sint Eustatius gesuggereerde differentiatie bij het verhogen van de AOV-leeftijd acht de regering zeer lastig uitvoerbaar en juridisch kwetsbaar. Om rekening te houden met het lastenverzwarende effect op onderdelen, kan zo nodig worden overwogen onderdelen van het wetsvoorstel iets naar achteren te schuiven. Dit ligt in elk geval voor de hand voor de voorstellen met betrekking tot de OV en ZV BES om een wachtdagenregeling en verplichtingen gericht op re-integratie te introduceren. Het voorstel om werkgevers te ondersteunen bij de invoering van maatregelen en om een vergelijkende inventarisatie van wet- en regelgeving te maken, neemt de regering over.

#### 9.5.3. Openbaar Lichaam Saba

Het Openbaar Lichaam Saba heeft zijn standpunt over de wijzigingsvoorstellen door middel van een brief kenbaar gemaakt. In de bredere context is het Openbaar Lichaam Saba tevreden met de verschillende acties die

het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid onderneemt, waaronder de Wijzigingswet, maar er is ook een kritische noot. De wijzigingsvoorstellen in deze wet zijn belangrijk, maar daarboven sluimert onmiskenbaar het realiseren van een sociaal minimum als het gaat om bestaanszekerheid (en gelijkwaardigheid) waarmee de inwoners rond kunnen komen in de kosten van hun bestaan. Inmiddels duurt het realiseren van het ijkpunt te lang en het geduld raakt op. Aanvullend daarop benadrukt het Openbaar Lichaam Saba het belang van een gezamenlijke aanpak van alle betrokken ministeries om het armoedevraagstuk te verkleinen.

Het Openbaar Lichaam benadrukt dat de kosten van leven, maar ook de kosten van zaken doen op Saba hoog ligt. De wijzigingsvoorstellen betreffen een lastenverzwaring voor de werkgevers. Op Saba zijn dit met name MKB-bedrijven, met de nadruk op kleine bedrijven. De onderdelen die in de Wijzigingswet de kosten van het zakendoen verhogen, zoals de invoering van de wachtdagen bij ziekte of ongeval en de re-integratiemaatregelen, worden op dit moment niet opportuun geacht.

Ook benadrukt het Openbaar Lichaam Saba om de bureaucratie zo beperkt mogelijk te houden en het belang van een uitgebreide communicatiecampagne over de voorgestelde wijzigingen.

Met betrekking tot het verlofstelsel doet het Openbaar Lichaam Saba de oproep om ook verlof bij medische uitzending te regelen. De verhoging van de AOV-leeftijd is niet verrassend in het licht van de leeftijdsontwikkelingen en ontwikkelingen in Europees Nederland. Wel vraagt het Openbaar Lichaam Saba speciale aandacht voor de zware beroepen en een mogelijke uitzondering daarvoor.

De reactie op de inbreng van het Openbaar Lichaam Saba komt goeddeels overeen met de reactie op de inbreng van het Openbaar Lichaam Sint Eustatius, zodat hier met een verwijzing naar paragraaf 9.5.2. kan worden volstaan. In verband met de opmerking van het Openbaar Lichaam Saba over het opstellen van een (verlof)regeling voor de begeleider bij medische uitzending zij hier nog opgemerkt dat de regering dienaangaande inmiddels een concrete toezegging heeft gedaan.

#### *9.6. Centraal Dialogen*

De Centraal Dialoog Bonaire is in oktober 2019 via twee beleidsnotities geconsulteerd over de voorgenomen wijzigingen over de aanpassing van de verlofregelingen en de arbeid en ziekte. In de Centraal Dialoog hebben werkgevers, werknemersorganisaties en de overheid samen zitting. De Central Dialogue Statia was in 2019 nog niet actief.

De Centraal Dialoog Bonaire heeft in januari 2020 een unaniem advies geschreven ten aanzien van de voorgestelde wijzigingen. De adviezen van de Centraal Dialoog over de verlofregelingen zijn in hoge mate overgenomen. Het kabinet is afgeweken van het advies van de Centraal Dialoog ten aanzien van het voorgestelde aantal wachtdagen. Wel heeft het kabinet besloten om in afwijking van het aanvankelijk voornemen geen vijf wachtdagen te hanteren, te kiezen voor drie wachtdagen als eerste stap om de gezamenlijke verantwoordelijkheid voor het welzijn van werknemers nadrukkelijker bij de werkgever te beleggen. Wat betreft re-integratie acht de Centraal Dialoog onder meer herscholing in een aantal gevallen cruciaal om weer deel te kunnen nemen aan de arbeidsmarkt. De Central Dialoog Statia gaat in een reactiebrief van 24 maart 2022 over het wetsvoorstel Verzamelwet SZW 2023 tevens in op de 2019 voorgelegde beleidsvoornemens. De Central Dialogue raadt af om de

aanspraak op ziekgeld uit te breiden tot de zesde ziektedag, zoals aanvankelijk beoogd, gezien de negatieve impact voor werkgevers. De Central Dialogue acht de bestaande limiet van vier dagen al omslachtig en ineffectief voor het bedrijfsleven en werkgevers. De Central Dialogue adviseert om vooraf onderzoek te doen naar de mogelijke sociaaleconomische impact van het voorgestelde beleid met betrekking tot verlof en ziekteverzuim op bedrijven om onbedoelde nadelige gevolgen te voorkomen. De Central Dialogue wijst in dit verband op de onzekerheid van de gevolgen en mogelijk voortduren van de pandemie.

Het kabinet ziet in deze reactie van de Central Dialogue geen aanleiding tot een andere insteek. Het aanvankelijk voornemen om 5 wachtdagen te voeren voor het wettelijk zieken- en ongevallengeld is reeds teruggebracht naar 3 wachtdagen. Voor het overige is het kabinet van mening dat de consequenties voor het bedrijfsleven als gevolg van de onderhavige voorstellen, redelijkerwijs van het bedrijfsleven mogen worden geveerd, gelet op het belang van een adequaat beschermingsniveau voor werknemers. Een deel van de lasten wordt bovendien door de overheid gedragen (uitkering geboorteverlof, uitkering zwangere zelfstandigen). Waar nodig kan op onderdelen worden gekozen voor inwerkingtreding op een later moment.

Overigens geeft het onderhavige wetsvoorstel op onderdelen een andere invulling aan de beleidsvoornemens ten opzichte van wat in 2019 met de genoemde partijen is gewisseld. Zoals reeds vermeld betreft dit onder meer het aantal wachtdagen voor de loondervingsuitkering. Ook regelt het wetsvoorstel andere onderwerpen die bij de consultatie in 2019 nog niet in beeld waren. Dit betreft met name de kinderbijslag en de AOV.

Op 14 juli 2022 zijn de Centraal Dialoog Bonaire en de Central Dialogue Statia opnieuw uitgenodigd om te reageren op de consultatie van de Wijzigingswet SZW-wetten CN. In de ter consultatie voorgelegde Wijzigingswet SZW-wetten CN waren de adviezen van de Centraal Dialoog Bonaire en Central Dialogue Statia op de hiervoor beschreven consultatie van de beleidsvoornemens verwerkt.

De Centraal Dialoog Bonaire heeft op 24 augustus 2022 per reactiebrief aangegeven zich achter de doelstellingen van de Wijzigingswet SZW-wetten CN te kunnen vinden en tevreden te zijn dat de adviezen op de beleidsvoornemens zijn overgenomen. Desalniettemin is hiermee nog geen gelijkwaardig stelsel bereikt en er is meer nodig om bestaanszekerheid te vergroten. De Centraal Dialoog Bonaire wil graag een versneld traject afspreken om overige elementen van de wetgeving gelijkwaardig te maken aan het wettelijk stelsel in Europees Nederland. Alvorens daartoe kan worden overgegaan is het opstellen en bespreken van een vergelijkend overzicht van de van toepassing zijnde wetgeving noodzakelijk. Daarna kan via prioritering een orde worden aangebracht, rekening houdende met urgentie en capaciteit. Vooruitlopend hierop wordt een werkloosheidsvoorziening ingevoerd. Daarnaast vraagt de Centraal Dialoog Bonaire in verband met het aanvankelijk opgenomen voornemen tot verhoging van de pensioenleeftijd om aandacht voor de zware beroepen. Aangezien dit onderwerp uit het wetsvoorstel is geschrapt, is een reactie daarop thans niet meer opportuun.

Voor de inbreng van de Central Dialogue Statia op het ontwerpvoorstel en de reactie daarop zij verwezen naar paragraaf 9.5.2. Het standpunt van de Central Dialogue Statia is betrokken bij de brief van het Openbaar Lichaam Sint Eustatius.

## ARTIKELSGEWIJS

### Artikel I Burgerlijk Wetboek BES

#### *A (artikel 1614c)*

Met de wijzigingen in artikel 1614c wordt meer aangesloten bij de regels van artikel 7:629 van het Burgerlijk Wetboek (hierna: BW) rond loondoorbetaling bij ziekte. Op een aantal onderdelen wijken de bepalingen af. In het eerste lid wordt een loondoorbetalingsplicht voor de werkgever ingevoerd van ten minste drie werkdagen. Na ommekomst van de periode dat de werkgever loon doorbetaalt gaat de betaling van ziekgeld over onder het regime van de ZV BES dan wel van ongevallengeld op grond van de OV BES. Zie daarvoor de voorgestelde wijziging van artikel 5 van beide wetten.

Het nieuwe tweede lid geeft vier gronden waarop er geen aanspraak bestaat op loondoorbetaling bij ziekte. Deze bepalingen sluiten voor een deel aan bij wat thans is opgenomen in artikel 1614c, eerste lid BW BES en zijn voor een ander deel nieuw. Overeenkomstig artikel 7:629 BW, derde lid, zijn dat het veroorzaken van de ziekte of het niet melden van een gebrek bij aanvang van de arbeidsovereenkomst (onderdeel a), het niet naleven van verplichtingen rond de ziekte (onderdeel b), het door eigen toedoen belemmeren van de genezing (onderdeel c) en het zonder deugdelijke reden nalaat zijn normale arbeid te verrichten (onderdeel d).

Onderdeel a bepaalt dat geen recht op loon bestaat wanneer de werknemer zijn ziekte zelf opzettelijk heeft veroorzaakt of wanneer de ziekte het gevolg is van een gebrek, waarover hij zijn werkgever bij de aanvang van het dienstverband opzettelijk onjuist heeft voorgelicht. In het laatste geval ligt het voor de hand dat het gaat om gebreken die relevant zijn voor de uitoefening van de functie.

Onderdeel b betreft verplichtingen ten aanzien van zijn ziekmelding of de hem opgelegde verplichtingen gericht op werkhervatting bij zijn werkgever. Als de werkgever bij de belastbaarheid van de arbeider passende mogelijkheden met betrekking tot werkhervatting aanbiedt, zal de arbeider daarvan gebruik moeten maken, tenzij hij gegronde redenen heeft om hieraan niet mee te werken. Als de arbeider zonder deugdelijke gronden nalaat een dergelijk voorschrift op te volgen, vervalt zijn recht op loondoorbetaling. Aan de werkgever wordt hiermee een middel gegeven om de arbeider aan te sporen tot terugkeer in zijn eigen werk.

Onderdeel c legt vast dat de zieke arbeider zijn genezing niet behoort te belemmeren of te vertragen. De bepaling heeft een ruime strekking. Het gaat niet alleen om gevallen waarin de werknemer door actief optreden aan zijn genezing in de weg staat, maar omvat ook de gevallen waarin de arbeider door het nalaten van activiteiten zijn herstel verstoort. Waar het in de bepaling om gaat is dat de arbeider steeds die dingen doet en nalaat die van een zieke in zijn omstandigheden met het oog op een voorspoedige genezing kunnen worden verlangd. De regeling brengt dus mee dat de werknemer zo nodig een arts moet raadplegen, dat hij diens voorschriften moet opvolgen en in het algemeen dat hij alles doet wat zijn genezing bevordert.

Onderdeel d strekt ertoe dat de arbeider zijn normale arbeid hervat zodra hij daartoe in staat is. Deze bepaling geeft werkgever de mogelijkheid van de arbeider te verlangen dat hij zijn normale arbeid verricht, zo nodig in aangepaste vorm, indien dit met het oog op re-integratie wenselijk is. Door de arbeider zijn normale arbeid met aanpassingen te bieden kan hij bevorderen dat deze zo snel mogelijk in het arbeidsproces terugkeert. De ervaring is dat tijdige terugkeer op het werk de kans op langdurig ziekteverzuim aanmerkelijk beperkt.

Het gevolg van het niet naleven van de voorschriften van het tweede lid is, dat de arbeider zijn aanspraak op loondoorbetaling verliest. De werkgever kan hierin vanzelfsprekend een andere afweging maken en het loon toch geheel of gedeeltelijk doorbetalen, zoals vanwege het feit dat de arbeider slechts een geringe overtreding heeft begaan.

Het derde lid regelt een informatieplicht voor de werkgever. Als zich een van de vermelde situaties voordoet, is de werkgever verplicht om de RCN-unit SZW, die namens de Minister van SZW de uitkeringsregeling uitvoert, hierover uiterlijk op de vierde dag van arbeidsongeschiktheid in te lichten. Na het verstrijken van die periode dient hij zo spoedig mogelijk, op een latere dag dan die vierde dag de RCN-unit SZW over onverhoopt in gebreke blijven van de werknemer in te lichten.

Het vierde lid bepaalt dat uitkeringen op grond van andere regelingen of verzekeringen rond ziekte in mindering worden gebracht op het bedrag van loondoorbetaling. Op grond van het zesde lid worden onkosten die de arbeider heeft uitgespaard omdat hij ziek was in mindering gebracht op zijn loon.

In het zevende lid wordt ten opzichte van het huidige zevende lid een beperking aangebracht aan de mogelijkheid om bij schriftelijke overeenkomst of reglement van de in het eerste lid vervatte loondoorbetalingsplicht af te wijken. De loondoorbetaling kan niet los worden gezien van de plicht op grond van de OV BES en de ZV BES om het wettelijk ongeval- en ziekgeld dat aan de werkgever wordt uitbetaald, uit te keren aan de werknemer. De introductie van een minimale loondoorbetaling van 80% is ingegeven door de voorgestelde wachtdagenregeling in de artikelen 5 van de OV BES en de ZV BES.

#### *B (artikelen 1614ca tot en met 1.614cc)*

Met de artikelen 1614ca, 1614cb en 1.614cc wordt een regeling getroffen die overeenkomt met de bepalingen in de Wet arbeid en zorg (artikel 4:1 en volgende).

#### *Artikel 1614ca*

De kern van de voorgestelde regeling in artikel 1614ca is dat de arbeider recht heeft op verlof voor een korte naar billijkheid te berekenen tijd, wanneer hij zijn arbeid niet kan verrichten op grond van onvoorziene omstandigheden en zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden, als gevolg van een door de wet of overheid, zonder geldelijke vergoeding, opgelegde verplichting, waarvan de vervulling niet in zijn vrije tijd kan plaatsvinden of de uitoefening van het actief kiesrecht. Aan dit recht op verlof is het behoud van loon gekoppeld.

Onvoorziene omstandigheden zijn al die gebeurtenissen die onverwacht opkomen. Calamiteiten, zoals een gesprongen waterleiding, verstopte riolering en dergelijke, die vergen dat de arbeider onverwijld een voorziening treft, vallen onder de reikwijdte van onderdeel a.

Voorbeelden van door de wet of overheid opgelegde verplichting (onderdeel c) zijn het doen van aangifte van geboorte of overlijden. Uitgangspunt is dat er geen geldelijke vergoeding tegenover staat en dat de verplichting niet in de vrije tijd kan worden vervuld. Aangezien het uitoefenen van het actieve kiesrecht niet (meer) bij wet verplicht is voorgeschreven, wordt deze omstandigheid afzonderlijk in onderdeel d genoemd.

Een andere grond voor loondoorbetaling is wanneer zich bijzondere persoonlijke omstandigheden voordoen. Het tweede lid van artikel 1614ca geeft een aantal voorbeelden van zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden.

Het gaat hier om een niet-limitatieve opsomming van situaties die het noodzakelijk maken dat de arbeider niet werkt of zijn werk onderbreekt. De bevalling van de echtgenoot is een omstandigheid waarin verlof met behoud van loon bestaat. Dat geldt ook in geval van overlijden van bloed- of aanverwanten in de rechte lijn en in de tweede graad in de zijlijn. Zoals al in het algemeen deel van deze toelichting is aangegeven, wordt onder echtgenoot eveneens verstaan, degene die een geregistreerd partnerschap heeft afgesloten op grond van de Europees Nederlandse regelgeving. Op grond van artikel 80b van Boek 1 van het BW BES geldt een gelijkstelling van geregistreerde partners met gehuwden. Daarnaast geldt, overeenkomstig artikel 1:3 van de Wet arbeid en zorg, een gelijkstelling van ongehuwd samenwonenden en personen die het kind erkent. In artikel 1613ca, derde lid, wordt deze gelijkstelling expliciet geregeld. Bij ongehuwd samenwonen gaat het om het wonen in dezelfde woning en om bijdragen in de kosten van de huishouding. Daarnaast zijn er andere persoonlijke factoren die mee bepalend kunnen zijn voor het bestaan van een gezamenlijke huishouding.

Onder zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden valt ook plotselinge ziekte van kinderen of van anderen die aangewezen zijn op de verzorging door de arbeider. De verlofmogelijkheid is in dergelijke gevallen bedoeld voor een eerste opvang van de noodsituatie en voor het treffen van verdere voorzieningen, zoals oplossingen voor de langere termijn. Het gaat om een naar billijkheid vast te stellen korte periode.

Indien binnen die betrekkelijk korte periode geen oplossing is gevonden voor de verzorging van bijvoorbeeld een ziek kind, kan een beroep gedaan worden op het kortdurend zorgverlof dat in artikel 1614cb is opgenomen. De consequentie daarvan is dan dat de mogelijkheid om artikel 1614ca, tweede lid, onderdeel d, toe te passen eindigt na maximaal één dag.

#### *Artikel 1614cb*

De regeling in artikel 1614cb komt overeen met artikel 5:1 van de Wet arbeid en zorg en betreft een verlofaanspraak zonder recht op loondoorbetaling.

In het voorgestelde eerste lid, is het recht op kortdurend zorgverlof geregeld. Het moet gaan om de noodzakelijke verzorging in verband met ziekte van een in het tweede lid aangegeven persoon.

Er moet sprake zijn van noodzakelijke verzorging in verband met ziekte. De toevoeging van het element noodzaak heeft niet alleen betrekking op de verzorging als zodanig maar ook op het gegeven dat het die arbeider is die de verzorging moet verlenen. Dat betekent dat aan de eis van de noodzakelijke verzorging niet wordt voldaan als een ander dan de betrokken arbeider die taak op zich kan nemen. Het verlofrecht geldt alleen zolang de situatie van de «noodzakelijke verzorging» zich voordoet, waarbij echter de maximale verlofduur een gegeven is. De maximale verlofduur van twee maal de voor de werknemer geldende arbeidsduur per week geldt per periode van 12 maanden, te rekenen vanaf de eerste verlofdag. Na het verstrijken van deze periode van 12 maanden herleeft het verlofrecht.

In het tweede lid van het voorgestelde artikel 1614cb is de kring van zorgbehoefte personen aangegeven. Het zijn onder meer de echtgenoot, eerstegraads bloedverwanten en inwonende kinderen. Het gaat dan om eigen kinderen van de werknemer of de kinderen van zijn echtgenoot, alsmede pleegkinderen, zijnde de kinderen die hij als zijn eigen kinderen opvoedt en verzorgt. Voor wie als pleegouder wordt aangemerkt geldt artikel 18.7.4i en het op dat artikel berustende Besluit pleegzorg BES. Artikel 1 van dat besluit omschrijft wie als pleegouder wordt aangemerkt.

Pleegouder is een persoon die een pleegkind niet zijnde zijn kind of stiefkind, als behorende tot zijn gezin verzorgt en opvoedt en daartoe een pleegzorgovereenkomst heeft gesloten met een pleegzorgaanbieder.

#### *Artikel 1.614cc*

In dit artikel wordt bepaald dat de arbeider het opnemen van het kortdurend verlof en zorgverlof vooraf moet melden aan de werkgever. Als dat niet mogelijk is, moet hij het opnemen van het verlof zo spoedig mogelijk melden aan zijn werkgever. Daarbij moet hij de reden voor het verlof aangeven. De melding is niet aan enige vorm gebonden. Een melding kan dus bijvoorbeeld mondeling, per sms- of WhatsApp-bericht of e-mail plaatsvinden.

Bij de melding van het kortdurend zorgverlof moet de arbeider ook aangeven wat de omvang van het verlof zal zijn, de wijze waarop hij het wil opnemen en de vermoedelijke duur ervan. Deze aspecten kunnen van belang zijn bij de afweging van een eventueel zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang van de werkgever tegen het belang van de werknemer.

Het kan zijn dat de werkgever een zodanig zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang heeft dat het belang van de werknemer voor het opnemen van verlof daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken. In dat geval eindigt het verlof of start het verlof niet.

Daarmee kan het dus voorkomen dat de arbeider die wordt geconfronteerd met een noodzakelijke zorgtaak, dat verlof toch niet kan opnemen, omdat de werkgever zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen heeft. De werkgever is overigens gehouden om, als hij tot afwijzing van het verlof komt, die afwijzing te motiveren en dat besluit schriftelijk aan de arbeider te melden.

#### *C (artikel 1614cd)*

Er wordt een bepaling opgenomen overeenkomstig artikel 3:1, vierde lid, van de Wet arbeid en zorg. De bepaling ziet op de situatie dat een arbeider ziek is of wordt in een periode dat de arbeider aanspraak zou kunnen maken op zwangerschapsverlof, maar dit verlof nog niet heeft opgenomen. In dat geval worden dergelijke ziektedagen aangemerkt als dagen waarover zwangerschapsverlof is genoten. Deze dagen kunnen derhalve niet leiden tot een verlenging van de periode van het bevallingsverlof.

#### *D (artikelen 1614ce en 1614cf)*

##### *Artikel 1614ce*

Op grond van dit artikel heeft de arbeider die echtgenoot is van degene die is bevallen, recht op verlof, geboorteverlof genoemd. Op grond van artikel 4c van de ZV BES bestaat over deze verlofuren recht op uitkering. Deze uitkering wordt via de werkgever aan de werknemer betaald. Het

geboorteverlof is totaal de helft van de uren die de arbeider per week werkt. Het geboorteverlof kan de arbeider opnemen in de periode van vier weken vanaf de dag na de bevalling. Eindigt de arbeidsovereenkomst op een moment dat het geboorteverlof nog niet geheel is verbruikt, dan heeft de arbeider de rest van dat verlof als hij een nieuwe arbeidsovereenkomst start, tegenover de nieuwe werkgever. De oude werkgever moet, als hem dat wordt gevraagd door de arbeider, een verklaring geven waarin staat hoeveel geboorteverlof nog resteert voor de arbeider. In het vierde lid van dit artikel wordt, door het van overeenkomstige toepassing verklaren van artikel 1614ca, derde lid, het begrip eveneens verder uitgebreid.

#### *Artikel 1614cf*

Dit artikel regelt het niet kunnen aanmerken van calamiteitenverlof, zwangerschaps- en bevallingsverlof, kortdurend zorgverlof en geboorteverlof als vakantie. Het opnemen van zwangerschaps- en bevallingsverlof, kortdurend zorgverlof of geboorteverlof leidt in geen geval tot vermindering van vakantieaanspraken van de werknemer. Dat geldt eveneens voor het calamiteitenverlof, met dien verstande dat werkgever en werknemer ten aanzien van het calamiteitenverlof onderling anders kunnen afspreken, voor zover het betreft opname van vakantiedagen die uitgaan boven het op grond van de Vakantiewet 1949 BES geldende minimum aantal vakantiedagen. Met dit artikel wordt gedeeltelijk aangesloten bij de artikelen 3:4, 4:6 en 5:15 van de Wet arbeid en zorg.

#### *F (artikel 1614ya)*

Met artikel 1614ya wordt gedeeltelijk aangesloten bij de regels van artikel 7:658a BW. Met dit artikel wordt een sterkere inzet geregeld bij het aan het werk houden van arbeiders, die (eerder) ziek zijn geworden. Van de werkgever wordt deze inzet verwacht en dient hij te bevorderen dat de arbeider zo gauw als mogelijk kan terugkeren. Zeker als een ziekte langer gaat duren, is het van belang dat de arbeider, waar mogelijk, ingeschakeld blijft in zijn normale arbeid. Van belang is dat de arbeid binnen de krachten en de bekwaamheden van de arbeider valt. Krachten en bekwaamheden betreffen zowel het geestelijk als het lichamelijk aankunnen van arbeid. Zodra er redenen zijn waarom een arbeider die arbeid niet aankan, wordt het uitvoeren van de desbetreffende arbeid ook niet van hem gevergd. Redenen zijn uiteenlopend van aard. Zowel lichamelijke als geestelijke factoren zijn van belang, maar daarnaast kunnen ook sociale factoren een rol spelen bij de vraag of arbeid van een arbeider kan worden gevergd. De werkgever is verplicht maatregelen te treffen en als dat kan, aanwijzingen te geven zodanig dat de arbeider in de gelegenheid wordt gesteld eigen arbeid te verrichten.

#### *H (artikel 1615da)*

Met artikel 1615da wordt gedeeltelijk aangesloten bij de regels van artikel 7:660a BW. De werkgeversverplichtingen jegens de zieke arbeider staan in artikel 1614ya. Dit artikel geeft de verplichtingen voor de zieke arbeider aan. Van de zieke arbeider wordt verwacht dat hij de voorschriften die de werkgever in redelijkheid mag geven, naleeft. Gegeven voorschriften moeten vanzelfsprekend aansluiten bij de belastbaarheid van de zieke arbeider. Als de werkgever, of een door hem ingeschakelde deskundige ter ondersteuning van de werkgever bij de terugkeer naar werk, maatregelen daartoe treft, dient de arbeider daaraan mee te werken.

### *I (1615h)*

Door vernummering wordt de verwijzing naar artikel 1614ca in het tweede lid van artikel 1615h aangepast naar het vernummerd lid artikel 1614cd.

### **Artikel II. Vakantiewet 1949 BES**

In de Vakantiewet 1949 BES wordt nu geregeld dat vakantieverlof in uren, in plaats van in dagen, wordt berekend. Er geldt een minimaal recht op drie maal het aantal uren dat er volgens het arbeidscontract per week wordt gewerkt. Werkt de arbeider een deel van het jaar, dan wordt het totaal vakantieverlof evenredig verminderd. Met deze aanpassingen is geen wijziging van de hoogte van het vakantieverlof beoogd.

### **Artikel III. Wet algemene ouderdomsverzekering BES**

#### *A (artikel 2a)*

Onder echtgenoot wordt eveneens verstaan, degene die een geregistreerd partnerschap heeft afgesloten op grond van de Europees Nederlandse regelgeving. Op grond van artikel 80b van Boek 1 van het BW BES geldt een gelijkstelling van geregistreerde partners met gehuwden. Daarnaast geldt, overeenkomstig artikel 1 van de Algemene Ouderdomswet, een gelijkstelling van ongehuwd samenwonenden en personen die het kind erkent. In artikel 2a wordt nu deze gelijkstelling eveneens geregeld. Bij ongehuwd samenwonen gaat het om het wonen in dezelfde woning en om bijdragen in de kosten van de huishouding. Daarnaast zijn er andere persoonlijke factoren die mee bepalend kunnen zijn voor het bestaan van een gezamenlijke huishouding.

#### *B en D*

Door deze wetstechnische aanpassing wordt niet langer verwezen naar artikel 1, onderdeel e, van de wet, maar naar artikel 14, vierde lid, van de Rijkswet op het Nederlandschap.

#### *C (artikel 7b)*

Met de wijziging van het eerste lid wordt het onverkorte recht van een pensioengerechtigde – in de praktijk betreft dat alleen degenen die wonen op Sint Eustatius en Saba – op de zogeheten «duurtetoeslag» omgezet in een mogelijkheid om deze via een ministeriële regeling toe te kennen. Door de in gang gezette verhoging van de AOV-bedragen in het kader het sociaal minimum, gaat de uitkering voor ouderen omhoog, zodanig dat het gewenste uitkeringsniveau via de AOV zelf wordt bereikt. In het eerste lid wordt daarom gedurende de eerstkomende periode de regeling voor de tegemoetkoming op een andere manier vormgegeven. De tegemoetkoming kan worden verleend indien het prijsniveau van het desbetreffende openbaar lichaam daartoe aanleiding geeft. Bij de afweging over het per openbaar lichaam verstrekken van een tegemoetkoming en de hoogte daarvan, zullen in de toekomst mede de onderlinge verschillen in de hoogte van de AOV-uitkering per openbaar lichaam in acht worden genomen. Artikel 7b kan dan op termijn vervallen. Dat is geregeld in artikel IX. Bij koninklijk besluit wordt het moment geregeld waarop artikel 7b vervalt.

#### *E (artikel 8a)*

De wijzigingen in het eerste en derde lid van dit artikel houden verband met de aanpassing van artikel 7b (zie onderdeel C). Het met de ontwikkeling van het consumentenprijsindexcijfer mee laten lopen van het bedrag van de duurtetoeslag is in de aanloop naar het afschaffen ervan geen vanzelfsprekendheid. Daarom wordt het in combinatie met de aanpassing van artikel 7b mogelijk gemaakt de hoogte van de duurtetoeslag ongeacht de ontwikkeling van het consumentenprijsindexcijfer vast te stellen. Dat kan ook een lager bedrag zijn.

#### *F (Artikel 13)*

Artikel 13 van de AOV BES bevat regels over de betaling van het ouderdomspensioen. De wijziging van het tweede lid ziet op het meer in lijn brengen van de AOV BES met het overeenkomstige artikel in de AOW (artikel 19 van die wet). De kosten van overmaking naar het buitenland zullen slechts in rekening worden gebracht, voor zover daaromtrent in beleidsregels is voorzien. Dit is van belang om willekeur te voorkomen.

De praktijk sinds de staatkundige transitie is al dat aan artikel 13, tweede lid, feitelijk geen invulling wordt gegeven.

#### *G (artikel 14)*

Deze wijziging houdt verband met een gewijzigde aanduiding van verpleeginstellingen in het Besluit zorg BES. Een overeenkomstige wijziging is aangebracht in artikel 17 van de AWW BES.

#### *H (artikel 26)*

Abusievelijk wordt niet verwezen naar alle relevante hoofdstukken van de Wet inkomstenbelasting BES en de Wet loonbelasting BES. Dat wordt met deze wijziging hersteld. In artikel 26, eerste lid, wordt ten behoeve van de premieheffing in Caribisch Nederland, verwezen naar de hoofdstukken V, VI, VII en IX van de Wet inkomstenbelasting BES en hoofdstukken III en IV van de Wet loonbelasting BES. Daar wordt een aantal hoofdstukken aan toegevoegd, namelijk de hoofdstukken II, IV van de Wet inkomstenbelasting BES en hoofdstuk II van de Wet loonbelasting BES.

### **Artikel IV. Wet algemene weduwen- en wezenverzekering BES**

#### *A (artikel 1)*

Het begrip «nabestaande» wordt in de AWW BES geïntroduceerd. Daarbij wordt artikel 1 wetstechnisch aangepast.

#### *B (artikel 3a)*

Vanwege het introduceren van het begrip nabestaande in de wet komt de gelijkstelling tussen weduwe en weduvenaars te vervallen. In artikel 3a wordt nu toegevoegd dat onder echtgenoot ook de partner wordt verstaan waarmee de verzekerde een gezamenlijke huishouding voert. Er is geen sprake van een gezamenlijke huishouding als een of beide partners minderjarig zijn en als tussen de partners bloedverwantschap in de eerste graad bestaat. Deze bepaling is overeenkomstig de bepalingen die in de AOV BES hierover zijn opgenomen. Deze bepaling is, zij het anders verwoord, overeenkomstig hetgeen in de artikelen 3 en 4 van de Algemene nabestaandenwet is geregeld.

### *C (diverse artikelen)*

In de verschillende artikelen die over «weduwen- en wezenpensioen», over «weduwe» of over «weduwenpensioen(en)» wordt gesproken worden deze begrippen alle aangepast op het nieuwe begrip «nabestaande».

### *D (artikel 7)*

Artikel 7 is in verband met de nieuwe begrippen opnieuw geredigeerd.

### *E en F (Artikel 8, Artikel 10a)*

Met de wetstechnische aanpassing van artikel 1 kan niet meer verwezen worden naar artikel 1, onderdeel e. Met het verwijzen naar artikel 14, vierde lid, van de Rijkswet op het Nederlandschap is dit opgelost. Artikel 8 is in verband met de nieuwe begrippen geredigeerd.

### *G (artikel 14a)*

Om te kunnen bepalen of recht bestaat op nabestaanden- of wezenpensioen, bestaat de mogelijkheid op grond van dit nieuwe artikel om betrokkene aan een geneeskundig onderzoek te laten onderwerpen. Dat geldt in de situaties zoals beschreven in artikel 9, vijfde lid jo. 12, derde lid (in verband met wezenpensioen voor wezen 16 jaar of ouder), 11, vierde lid (bepaling invaliditeit nabestaande).

### *H (Artikel 16)*

Artikel 16 van de AWW BES bevat regels over de betaling van het nabestaandenpensioen. De wijziging van het derde lid ziet op het meer in lijn brengen van de AWW BES met het overeenkomstige artikel in de ANW (artikel 46 van die wet). De kosten van overmaking naar het buitenland zullen slechts in rekening worden gebracht, voor zover daaromtrent in beleidsregels is voorzien. Dit is van belang om willekeur te voorkomen. De praktijk sinds de staatkundige transitie is al dat aan artikel 16, derde lid, feitelijk geen invulling wordt gegeven.

### *I (artikel 17)*

Met de wijziging van artikel 17 wordt aangesloten bij de terminologie in het Besluit zorg BES, waarin intramurale zorg wordt omschreven en de instellingen waar intramurale zorg wordt verleend worden benoemd. Bij intramurale zorg gaat het om zorg binnen de muren van een instelling, met een 24 uur per dag-opname en volledige verzorging. Het gaat bij de instellingen om algemene ziekenhuizen, psychiatrische ziekenhuizen, verpleeghuizen, bejaardenhuizen met een verpleeghuisfunctie, psychogeriatrische verzorgingshuizen, instellingen voor lichamelijk gehandicapten en instellingen voor geestelijk gehandicapten.

### *J (artikel 29)*

Abusievelijk wordt niet verwezen naar alle relevante hoofdstukken van de Wet inkomstenbelasting BES en de Wet loonbelasting BES. Dat wordt met deze wijziging hersteld. In artikel 29, eerste lid, wordt ten behoeve van de premieheffing in Caribisch Nederland, verwezen naar de hoofdstukken V, VI, VII en IX van de Wet inkomstenbelasting BES en hoofdstukken III en IV van de Wet loonbelasting BES. Daar wordt een aantal hoofdstukken aan toegevoegd, namelijk de hoofdstukken II, IV van de Wet inkomstenbelasting BES en hoofdstuk II van de Wet loonbelasting BES.

### *K (hoofdstuk VII-artikelen 41 en 42)*

De artikelen 41 en 42 kunnen vervallen, aangezien er geen nabestaande of wees meer zal zijn die aan de relevante leeftijdscriteria voldoet om in aanmerking te komen voor nabestaanden- of wezenpensioen.

### *L (artikel 58)*

Dit artikel regelt de nieuwe naam van deze wet. Het begrip «weduwe» is gewijzigd naar het in het hedendaags meer gebruikelijke begrip «nabestaande». Daardoor zullen niet alleen vrouwen, maar ook andere seksen die in een gehuwden-, geregistreerdpartnerschapsrelatie (conform artikel 80b van Boek 1 van het BW BES) of in een gezamenlijke huishouding leefden en die hun partner verliezen, in aanmerking kunnen komen voor uitkering, nabestaandenpensioen.

### **Artikel V Wijziging wetsbepalingen in verband met wijziging citeertitel Wet algemene weduwen- en wezenverzekering BES**

Met de wijzigingen die in dit artikel zijn opgenomen, wordt in alle relevante wetgeving de naamswijziging van de Wet algemene weduwen- en wezenverzekering BES in Algemene nabestaandenwet BES verwerkt.

### **Artikel VI. Wet kinderbijslagvoorziening BES**

#### *A (artikel 5)*

Met het nieuwe derde lid wordt geregeld dat naast een kind dat tot het huishouden van de ingezetene behoort, ook voor een kind dat niet tot diens huishouden behoort maar wel binnen het openbaar lichaam verblijft, recht op kinderbijslag bestaat. Het gaat dan om een kind dat om welke reden dan ook (ziekte, langdurige zorg, gedragsproblemen) in een instelling verblijft. Voor een kind dat in jeugddetentie verblijft, bestaat daarentegen geen reden om kinderbijslag te verstrekken. Daarom is die situatie uitgesloten van het recht op kinderbijslag.

#### *B (artikel 5a)*

Door invoering van dit artikel wordt ook binnen CN een verdubbeling van de kinderbijslag geregeld. Een persoon krijgt recht op dubbele kinderbijslag voor zijn thuiswonende kind dat drie jaar of ouder is, als dat kind intensieve zorg nodig heeft. Deze persoon kan de ouder van het kind zijn, maar als het kind bij een andere persoon wordt ondergebracht, waar het vervolgens wordt verzorgd, dan geldt dat die andere persoon het recht op de dubbele kinderbijslag heeft. In lagere regelgeving wordt uitgewerkt welke mate van intensieve zorg er moet zijn om voor de verdubbeling in aanmerking te komen.

In het tweede lid van dit artikel wordt bepaald dat de zorgbehoefte moet blijken uit een advies door een daartoe aangewezen rechtspersoon. Dat zal naar verwachting een rechtspersoon zijn die op een van de CN-eilanden zetelt. In het algemeen deel van deze memorie van toelichting is nader ingegaan op de werkzaamheden van deze rechtspersoon en op de procedure zoals deze binnen CN wordt gevolgd om te komen tot een goed oordeel over de toekenning van de dubbele kinderbijslag. De gang van zaken bij de aanvraag om dubbele kinderbijslag wordt nader geregeld bij algemene maatregel van bestuur.

Het derde lid regelt dat er ten aanzien van dit artikel bij of krachtens algemene maatregel van bestuur nadere regels worden gesteld. Deze regels betreffen in elk geval de vier in dat lid vermelde onderwerpen, te weten de wijze waarop de rechtspersoon wordt ingeschakeld, de wijze waarop wordt vastgesteld of er sprake is van intensieve zorg, het proces van beoordeling en de criteria voor de beoordeling en de gegevensuitwisseling tussen de rechtspersoon en de Minister.

*D (artikel 11, derde lid)*

Met de wijziging van dit artikellid wordt aangegeven dat een verdubbeling van het recht op kinderbijslag moet worden aangevraagd. Die aanvraag gaat via een aanvraagformulier.

*Onderdelen C, E tot en met H en J tot en met O*

In verschillende artikelen van de KBV BES wordt gesproken over kinderbijslag BES. In artikel 5a gaat het om een verdubbeling van deze kinderbijslag. Deze verdubbeling valt dus eveneens onder het begrip «kinderbijslag BES». Dat geldt de artikelen 6, 7, 12 en 15.

In enkele artikelen echter is om daarover duidelijkheid te geven, expliciet opgenomen dat het mede om het verdubbeld bedrag gaat. In verband daarmee zijn de artikelen 8, 11, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 23 en 25 aangepast. Overigens wordt in het merendeel van de aangepaste artikelen alleen de eerste keer dat het begrip wordt vermeld, de omschrijving aangepast.

*I (artikel 17, vijfde lid)*

Dit artikellid regelt de betaling van de verdubbeling van de kinderbijslag in geval twee personen daar recht op hebben. Ingeval een kind door twee personen wordt verzorgd en onderhouden zonder dat deze personen een gemeenschappelijke huishouding voeren, krijgt degene die de kinderbijslag ontvangt, eveneens het bedrag van de verdubbeling.

## **Artikel VII Wet ongevallenverzekering BES**

*A en B (artikelen 4 en 5)*

Het opschrift bij artikel 4 dient geen doel en is daardoor geschrapt. In plaats daarvan wordt bij artikel 5 een opschrift geplaatst.

*C (artikel 5)*

In artikel 5, eerste lid, wordt geregeld dat met ingang van de derde werkdag na de melding van het ongeval recht op ongevallengeld bestaat. Tijdens deze drie werkdagen geldt een verplichting tot loonbetaling op grond van artikel 7A:1614c BW BES. In bijzondere situaties kan echter worden afgeweken van deze drie dagentermijn in de OV BES, ten gunste van de werknemer. Dit kan zich voordoen in gevallen dat het enerzijds niet de bedoeling is om een werknemer tekort te doen en anderzijds de werkgever niet ongerechtvaardigd te belasten, bijvoorbeeld doordat het ongeval zich geheel buiten zijn invloedssferen heeft voorgedaan. Het nieuwe achttiende lid regelt dat.

#### *D (artikel 5c)*

Dit nieuwe artikel 5c komt overeen met het nieuwe artikel 5a van de ZV BES. Een werknemer die een ongeval is overkomen is gehouden inspanningen te verrichten gericht op werkhervatting. Tegen de achtergrond van het arbeidsongeschiktheidsbegrip in de OV BES zal het streven in beginsel gericht zijn op terugkeer naar zijn normale arbeid. Het voorgaande wordt in het tweede lid nader ingevuld door de werknemer een aantal verplichtingen op te leggen. Voor zover dit aan het in het eerste lid omschreven doel bijdraagt mag bereidheid van de werknemer worden verlangd om, binnen het kader van de mogelijkheden binnen de arbeidsorganisatie van de werkgever, werkzaamheden of activiteiten te verrichten die bijdragen aan de mogelijkheid van werkhervatting en die in redelijkheid van de werknemer kunnen worden gevergd. Daarbij is niet op voorhand uitgesloten dat de invulling daarvan in meerdere of mindere mate van de normale arbeid van de werknemer afwijkt. Dit alles in het kader van re-integratie en voor zover dit eraan bijdraagt.

Ten aanzien van persoonsgebonden voorzieningen of aanpassing van de arbeidsplaats die kunnen bijdragen aan de mogelijkheden om weer aan het werk te gaan en die wenselijk worden geacht, geldt eveneens een medewerkingsplicht voor de werknemer.

Om het eerste en tweede lid verder uit te werken, kunnen bij algemene maatregel van bestuur nadere regels worden gesteld. In die regels kan ook worden ingegaan op ondersteuning bij de terugkeer van werknemers in het eigen werk. Ten slotte kunnen groepen werknemers worden vrijgesteld van de verplichtingen die in het eerste en tweede lid zijn opgenomen. Een algemene maatregel van bestuur die op grond van dit artikel zal worden getroffen, zal mede zijn gebaseerd op artikel 5a van de ZV BES.

#### *E (artikel 6)*

Met dit artikel wordt het aanvraagproces verder gestructureerd. Er geldt dat aan de hand van een geneeskundige beoordeling wordt vastgesteld of recht bestaat op ongevallengeld. Er wordt een standaard aanvraagformulier gehanteerd, waarmee de aanvraag voor ongevallengeld kan worden ingediend. Voor de aanvraag ongevallengeld is het indienen ervan via de elektronische weg het uitgangspunt. De aanvraag geschiedt als regel door de werkgever.

Aangezien het aan de werkgever toegerekende recht op ongevallengeld en uitbetaling op grond van artikel 5, twaalfde lid, van de Wet ongevallenverzekering BES onlosmakelijk is verbonden met diens plicht om een uitkering gelijk aan het wettelijk ongevallengeld aan de werknemer uit te betalen, is een informatieplicht van de werkgever jegens de arbeidsongeschikte werknemer aangewezen. De werknemer heeft er recht op te weten wat de hoogte is van het ongevallengeld dat is berekend, omdat dit zijn uitkeringsaanspraak bedoeld in artikel 5, twaalfde lid, eerste zin, van de Wet ongevallenverzekering BES bepaalt.

Met het derde lid (nieuw) worden tekstuele technische wijzigingen gemaakt. Hierdoor is het duidelijker dat de aanhef betrekking heeft op het geheel van de opsomming. Onderdeel e en f worden verduidelijkt door «naar zijn oordeel» toe te voegen. Opgemerkt moet worden dat geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschiktheid voor een aanspraak op grond van de OV BES niet wordt vastgesteld door een behandelende geneeskundige, maar door de controlerende geneeskundige.

#### *F (artikel 6a)*

Ook het nieuwe artikel 6a voorziet erin orde aan te brengen in het aanvraag- en verleningsproces. Duidelijkheid over het te verstrekken bedrag en een beslistermijn worden hiertoe opgenomen. Overschrijding van een termijn van acht weken na het ontvangen van de uitkeringsaanvraag, moet schriftelijk worden gemeld aan de aanvrager.

#### *G (artikel 7)*

Artikel 7 bevat de mogelijke gevolgen van de niet-nakoming van verplichtingen. In het eerste lid wordt aangegeven dat het verlies van een recht niet volledig hoeft te zijn, een gedeeltelijk verlies is ook mogelijk. Een en ander is mede afhankelijk van de mate waarin een werknemer zijn verplichtingen niet nakomt. Bij de toepassing ervan zal een maatregelenbeleid worden ontwikkeld.

De verplichting om de aanwijzingen van de controlerend geneeskundige op te volgen is verduidelijkt.

Het nieuwe onderdeel g van het eerste lid behelst de mogelijke consequenties van het niet of onvoldoende opvolgen van aanwijzingen die kunnen leiden tot terugkeer in het arbeidsproces. De bedoelde aanwijzingen worden gegeven vanuit het perspectief van een (verzekerings)geneeskundige of arbeidskundige beoordeling.

Voor zover dit wenselijk wordt geacht kan hierbij worden aangesloten bij de verplichtingen die voor de werknemer op grond van artikel 5c gelden. Indien het niet naleven van die in de private sfeer gelegen verplichtingen feitelijk neerkomt op het niet naleven van een gegeven aanwijzing als bedoeld in het onderhavige artikel, kan dit dus leiden tot het geheel of gedeeltelijk vervallen van het recht op uitkering. Hierbij is relevant dat dit wetsvoorstel tevens een wijziging van artikel 1614c van het BW BES bevat, waarin is opgenomen dat de werkgever in de omschreven situaties van verwijtbaar handelen of weigering de loondoorbetalingsverplichting niet heeft en dat hij in dat geval verplicht is de Minister daarover te informeren. Het spreekt voor zich dat dit relevante informatie is die een rol kan spelen bij de door of vanwege de Minister te geven aanwijzingen en het eventueel sanctioneren bij onverhoopt in gebreke blijven.

#### *H (artikel 14c)*

Wegens een verlettering in artikel 7 is een technische wijziging van artikel 14c nodig.

### **Artikel VIII Wet ziekteverzekering BES**

#### *A (artikel 1)*

Een uitzondering in de definitiebepaling van werknemer vervalt. Deze bepaling regelde dat werknemers die gewoonlijk opeenvolgende dienstverbanden van minder dan twaalf dagen hebben, zijn uitgesloten van de werkingssfeer van de ZV BES. Met deze bepaling is dus niet beoogd om een drempeltijdvak op te werpen van minimaal twaalf dagen. Ook de werknemer die minder dan twaalf dagen in dienst is van een werkgever heeft recht op ziekengeld bij arbeidsongeschiktheid als gevolg van ziekte. Opvolgende kortdurende dienstverbanden van minder dan twaalf werkdagen komen in die zin niet of nauwelijks voor. Aangezien deze uitsluitingsgrond tot verwarring kan leiden waardoor aanvragen onterecht niet worden ingediend, komt deze bepaling te vervallen. Ook

wordt een aantal begripsbepalingen toegevoegd, verband houdend met de opname van zelfstandigen, meewerkende echtgenoten en gelijkgestelden als rechthebbenden op grond van deze wet. De toegevoegde begripsbepalingen komen, rekening houdend met de gangbare teksten in de fiscale wetgeving geldend voor Caribisch Nederland, overeen met de begripsbepalingen die in artikel 3:17, eerste lid, van de Wet arbeid en zorg zijn opgenomen.

De Belastingdienst Caribisch Nederland geeft de CRIB-nummers uit. Het CRIB-nummer is het identificatienummer dat de inspecteur op grond van artikel 8.86 van de Belastingwet BES aanmaakt voor alle inwoners tussen (15 en 65 jaar) en verstrekt die aan de administratieplichtigen, waartoe onder andere personen behoren die een bedrijf of beroep uitoefenen.

Voorts is, ten behoeve van de regeling in de artikelen 4, 4a en 4b, een definitie gegeven van zelfstandige, meewerkende echtgenoot en gelijkgestelde. Zoals eerder aangegeven wordt onder «echtgenoot» mede verstaan de geregistreerde partner, van wie dat partnerschap op grond van de Europees Nederlandse regelgeving tot stand is gekomen. Een en ander is bepaald in artikel 80b van Boek 1 van het BW BES.

Het nieuwe derde lid van artikel 1 regelt de gelijkstelling van ongehuwd samenwonenden met echtgenoten. Deze gelijkstelling is in het kader van deze wet vooral van belang bij toepassing van de bepalingen rond de meewerkende echtgenoot en bij toepassing van artikel 1a. Het is van belang dat betrokkenen duidelijk kunnen aantonen dat er sprake is van een gezamenlijke huishouding.

Het al lang ingeschreven staan op hetzelfde adres, het gezamenlijk bijdragen in de kosten van de huishouding, het gezamenlijk zorgen voor de zaken binnen dat huishouden, dat zijn voorbeelden waarmee kan worden aangetoond dat er sprake is van een gezamenlijke huishouding.

#### *B (artikel 3)*

Artikel 3 geeft aan welke gronden er zijn voor een recht op uitkering op grond van de ZV BES.

Naast ziekte en zwangerschap van een werknemer is dat de periode van het zwangerschapsverlof van een zelfstandige, een meewerkende echtgenoot of een gelijkgestelde en de periode waarin recht op geboorteverlof bestaat.

#### *C (artikel 4)*

Met artikel 4 en volgende wordt een recht op uitkering bij zwangerschap en bevalling geïntroduceerd voor zelfstandigen, meewerkende echtgenoten of gelijkgestelden.

Wat de doelgroep betreft gaat het om personen die een voldoende omvang aan inkomen bereiken. Als een zelfstandige met de werkzaamheden inkomsten genereert die lager liggen dan de belastingvrije som, zoals vermeld in artikel 24 van de Wet inkomstenbelasting BES, dan komt deze zelfstandige niet in aanmerking voor uitkering in verband met zwangerschap en bevalling. Er moet dus sprake zijn van inkomsten van ten minste het bedrag van de belastingvrije som. Dit bedrag komt min of meer overeen met het bedrag van het binnen Caribisch Nederland geldende minimumloon. Hierbij kan overigens worden opgemerkt dat het minimumloonbedrag, anders dan de belastingvrije som, verschilt per eiland binnen Caribisch Nederland.

De regeling is qua uitkeringsduur overeenkomstig hetgeen in de Wet arbeid en zorg is geregeld voor zelfstandigen. Het betreft een uitkeringsrecht gedurende ten minste zestien weken.

Vanaf zes weken (tien weken ingeval van meerling) voor de dag na de vermoedelijke datum van bevalling bestaat recht op uitkering in verband met zwangerschap. Het uitkeringsrecht loopt na de bevalling door voor een periode van ten minste tien weken. Deze periode wordt navenant langer als de uitkeringsperiode tijdens de zwangerschap minder dan zes (tien) weken heeft geduurd.

Een uitkeringsrecht in verband met bevalling wordt verlengd als het kind in het ziekenhuis doorbrengt, vanaf de achtste dag van opname. Dat duurt tot en met de laatste dag van het uitkeringsrecht, met een maximum van tien weken.

#### *D (artikelen 4a, 4b en 4c)*

Artikel 4a geeft een aantal voorschriften rond een aanvraag om uitkering in verband met zwangerschap en bevalling. De aanvraag moet bijtijds worden ingediend. Bij de aanvraag moet in ieder geval de verwachte datum van bevalling en de datum waarop betrokkene de uitkering wil laten ingaan worden gemeld. Ingeval van een verlenging van een uitkeringsrecht na bevalling moeten verklaringen worden overlegd.

Artikel 4b regelt de uitkeringshoogte. De uitkering bedraagt het minimumloon, als omschreven in artikel 9 van de Wet minimumlonen BES. Als gemeld is er alleen sprake van uitkering als de zelfstandige met de werkzaamheden inkomsten genereert die ten minste gelijk liggen met de belastingvrije som, zoals vermeld in artikel 24 van de Wet inkomstenbelasting BES. Komt de zelfstandige niet aan dat inkomen, dan valt deze buiten deze regeling van uitkering in verband met zwangerschap en bevalling.

Artikel 4c behelst de regels rond de uitkering in verband met geboorteverlof. Die uitkering kan de echtgenoot van degene die is bevallen aanvragen bij de RCN-unit SZW, met dien verstande dat de aanvraag feitelijk wordt gedaan door de werkgever, aan wie de uitkering wordt verstrekt met het oog op diens loondoorbetalingsplicht. Dit is overeenkomstig de werkwijze bij het wettelijk ziekengeld. Een aanvraag dient wel binnen drie weken na de bevalling te worden ingediend. Bij de aanvraag dient een bewijs te worden overlegd dat belanghebbende in aanmerking komt voor deze uitkering. Het kan onder meer een bewijs zijn van geboorte van het kind of een bewijs van aangifte. Het bedrag aan uitkering is 100 procent van zijn loon, met dien verstande dat het deel van het loon dat boven het bepaalde maximum dagloon uitkomt, voor de berekening van de uitkering buiten beschouwing wordt gelaten. Dit volgt uit het van overeenkomstige toepassing verklaren van de tweede volzin van artikel 5, tweede lid, van de ZV BES. De uitkeringsduur bedraagt een halve werkweek van de werknemer.

#### *E (artikel 5)*

##### *Artikel 5*

In het eerste lid wordt geregeld dat met ingang van de derde werkdag na de ziekmelding recht op ziekengeld bestaat. De huidige terugwerkende kracht bij ziekte die langer dan drie dagen duurt, alsmede de uitzondering dat er toch ziekengeld wordt uitgekeerd als de ziekte opnemings in een

ziekenhuis nodig maakt, vervalt. Tijdens deze drie werkdagen geldt een verplichting tot loonbetaling op grond van artikel 7A:1614c BW BES.

De uitkeringsduur is, zolang de ziekte door eenzelfde ziekteoorzaak voortduurt, twee jaar. Is de werknemer op tijdelijke arbeidsovereenkomst werkzaam, eindigt de uitkering bij einde van die arbeidsovereenkomst, doch ook maximaal na twee jaar ziekte. Ziekteperiodes worden samengeteld als zij elkaar opvolgen met een onderbreking van minder dan vier weken.

Het nieuwe tiende lid vormt de basis voor een no risk voor de werkgever via een algemene maatregel van bestuur. Hiermee kan geregeld worden dat voor bepaalde gevallen de drie wachtdagen voor de ingang van het wettelijk ziekgeld, niet geldt. In bepaalde situaties waarin de arbeidsongeschiktheid redelijkerwijs niet aan de werkgever kan worden toegerekend, kan daar aanleiding toe zijn.

#### *F (artikel 5a)*

In dit artikel wordt geregeld wat de plichten zijn van de arbeidsongeschikte werknemer in verband met het recht op ziekgeld. Deze verplichtingen zijn, gelet op de uitvoeringsmogelijkheden in Caribisch Nederland, beperkter dan in de Ziekwet (artikel 29g) zijn opgenomen.

In het eerste lid wordt bepaald dat de werknemer verplicht is mogelijkheden te benutten of te behouden gericht op werkhervatting bij zijn werkgever. Het gaat erom dat hij zijn verdien capaciteit naar vermogen behoudt of vergroot. Tegen de achtergrond van het arbeidsongeschiktheidsbegrip in de ZV BES zal het streven in beginsel gericht zijn op terugkeer naar zijn normale arbeid. Het voorgaande wordt in het tweede lid nader ingevuld door de werknemer een aantal verplichtingen op te leggen.

Voor zover dit aan het in het eerste lid omschreven doel bijdraagt mag bereidheid van de werknemer worden verlangd om, binnen het kader van de mogelijkheden binnen de arbeidsorganisatie van de werkgever, werkzaamheden of activiteiten te verrichten die bijdragen aan de mogelijkheid van werkhervatting en die in redelijkheid van de werknemer kunnen worden gevegd. Daarbij is niet op voorhand uitgesloten dat de invulling daarvan in meerdere of mindere mate van de normale arbeid van de werknemer afwijkt. Dit alles in het kader van re-integratie en voor zover dit eraan bijdraagt en bij de belastbaarheid van de werknemer aansluit.

Ten aanzien van een aanpassing van de arbeidsplaats of door de werkgever beschikbaar gestelde voorzieningen die kunnen bijdragen aan de mogelijkheden om weer aan het werk te gaan en die wenselijk worden geacht, geldt eveneens een medewerkingsplicht voor de werknemer.

Om het eerste en tweede lid verder uit te werken, kunnen bij algemene maatregel van bestuur nadere regels worden gesteld. In die regels kan ook worden ingegaan op ondersteuning bij de terugkeer van werknemers in het eigen werk. Ten slotte kunnen groepen werknemers worden vrijgesteld van de verplichtingen die in het eerste en tweede lid zijn opgenomen. Hierbij kan bijvoorbeeld worden gedacht aan werknemers die in het kader van dagbesteding of beschut werk werkzaam zijn bij een werkgever.

*G (artikel 6)*

## **Artikel 6**

Met dit artikel wordt het aanvraagproces verder gestructureerd. Ten eerste geldt dat aan de hand van een geneeskundige beoordeling wordt vastgesteld of recht bestaat op ziekengeld. Voorts wordt een standaard aanvraagformulier gehanteerd, waarmee de aanvraag voor ziekengeld kan worden ingediend. Voor de aanvraag ziekengeld is het indienen ervan via de elektronische weg het uitgangspunt. De aanvraag geschiedt als regel door de werkgever.

Aangezien het aan de werkgever toegerekende recht op ziekengeld en uitbetaling op grond van artikel 5, zesde lid, van de Wet ziekteverzekering BES onlosmakelijk is verbonden met diens plicht om een uitkering gelijk aan het wettelijk ziekengeld aan de werknemer uit te betalen, is een informatieplicht van de werkgever jegens de arbeidsongeschikte werknemer aangewezen. De werknemer heeft er recht op te weten wat de hoogte is van het ziekengeld dat is berekend, omdat dit zijn uitkeringsaanspraak bedoeld in artikel 5, zesde lid, eerste zin, van de Wet ziekteverzekering BES bepaalt.

Onderdeel e en f worden verduidelijkt door «naar zijn oordeel» toe te voegen. Opgemerkt moet worden dat arbeidsongeschiktheid voor een aanspraak op grond van de ZV BES niet wordt vastgesteld door een behandelende geneeskundige, maar door de controlerende geneeskundige.

*H (Artikel 6a)*

## **Artikel 6a**

Met deze wijziging wordt eveneens orde aangebracht in het aanvraag- en verleningsproces. Duidelijkheid over het te verstrekken bedrag en een beslistermijn worden hiertoe opgenomen. Overschrijding van een termijn van acht weken na het ontvangen van de uitkeringsaanvraag, moet schriftelijk worden gemeld aan de aanvrager.

*I (artikel 7)*

Artikel 7 bevat de mogelijke gevolgen van de niet-nakoming van verplichtingen. In het eerste lid wordt aangegeven dat het verlies van een recht niet volledig hoeft te zijn, een gedeeltelijk verlies is ook mogelijk. Een en ander is mede afhankelijk van de mate waarin een werknemer zijn verplichtingen niet nakomt. Bij de toepassing wordt een maatregelenbeleid ontwikkeld.

De verplichting om de aanwijzingen van de controlerend geneeskundige op te volgen is verduidelijkt.

In onderdeel g (nieuw) gaat het om aanwijzingen, gegeven op basis van een (verzekerings)geneeskundige of arbeidskundige beoordeling die in opdracht van de Minister is uitgevoerd, gericht op werkhervatting. De bedoelde aanwijzingen worden gegeven vanuit het perspectief van een (verzekerings)geneeskundige of arbeidskundige beoordeling. Voor zover dit wenselijk wordt geacht kan hierbij worden aangesloten bij de verplichtingen die voor de werknemer op grond van het voorgestelde artikel 5a gelden. Indien het niet naleven van die in de private sfeer gelegen verplichtingen feitelijk neerkomt op het niet naleven van een gegeven aanwijzing als bedoeld in het onderhavige artikel, kan dit dus

leiden tot het geheel of gedeeltelijk vervallen van het recht op uitkering. Hierbij is relevant dat dit wetsvoorstel tevens een wijziging van artikel 1614c van het BW BES bevat, waarin is opgenomen dat de werkgever in de omschreven situaties van verwijtbaar handelen of weigering de loondoorbetalingsverplichting niet heeft en dat hij in dat geval verplicht is de Minister daarover te informeren. Het spreekt voor zich dat dit relevante informatie is die een rol kan spelen bij de door of vanwege de Minister te geven aanwijzingen en het eventueel sanctioneren bij onverhoopt in gebreke blijven.

Met het nieuwe tweede lid wordt geregeld dat bij samenloop van de uitkering met een soortgelijke uitkering die hij aan een buitenlandse wettelijke regeling ontleent, de ziekengelduitkering op grond van deze wet op de buitenlandse uitkering in mindering wordt gebracht. Het derde lid bepaalt dat, zodra een uitsluitingsgrond zoals in het eerste lid omschreven, ten einde is, het uitkeringsrecht herleeft.

#### *J (artikel 14c)*

In artikel 7 worden twee leden toegevoegd aan een artikel dat nog niet uit leden bestaat. Daarnaast is er sprake van verlettering in artikel 7, eerste lid. Dit artikel regelt een technische wijziging van artikel 14c.

### **Artikel IX Wet algemene ouderdomsverzekering BES (artikel 7b)**

Dit artikel voorziet in het op termijn laten vervallen van artikel 7b van de AOV BES. In hoofdstuk 5.3 van de algemene toelichting en bij de artikelsgewijze toelichting bij artikel 7b van de AOV BES is op het op termijn laten vervallen van artikel 7b nader ingegaan.

### **Artikel X Inwerkingtreding**

In Artikel X is bepaald dat de inwerkingtreding van de artikelen plaatsvindt op een bij koninklijk besluit te bepalen tijdstip, dat voor ieder artikel of onderdelen daarvan verschillend kan worden vastgesteld. Het voornemen is de artikelen van deze wet in werking te laten treden met ingang van 1 juli 2024. Een aantal artikelen treedt op een later tijdstip in werking. Zoals in het algemene deel van deze toelichting is uiteengezet, geldt dit voor de afschaffing van de duurtetoeslag (artikel IX) en de introductie van de wachtdagen voor het wettelijk zieken- en ongevallengeld (artikel VIII).

De Minister voor Armoedebeleid, Participatie en Pensioenen,  
C.J. Schouten