37 042 Wijziging van enkele wetten van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid in verband met verscheidene technische en kleine beleidsmatige wijzigingen (Verzamelwet SZW 2027)

NOTA NAAR AANLEDING VAN HET VERSLAG

Met veel belangstelling heeft de regering kennisgenomen van de vragen die de leden van de fracties **D66, VVD, PRO, PVV, CDA** en **JA21** hebben gesteld over dit wetsvoorstel. In deze nota naar aanleiding van het verslag gaat de regering in op de vragen en opmerkingen van de leden van de fracties. De oorspronkelijke tekst van het verslag is integraal overgenomen in deze nota en cursief weergegeven. Daar waar vragen of opmerkingen zich lenen voor gezamenlijke beantwoording, zijn zij gegroepeerd. Na de passages met de vragen en opmerkingen volgt telkens de reactie van de regering.

I. Algemeen deel

1. Inleiding

*Ten geleide merken de leden van de **PRO-fractie** op dat er met het tijdspad behorende bij dit wetsvoorstel weinig ruimte overblijft voor een plenaire behandeling van de wet in de vorm van een gesproken debat. Deze leden merken op dat het niet de bedoeling moet zijn dat de regering ervan uitgaat dat deze wet wordt behandeld als een hamerstuk. Deze leden zijn van mening dat er voldoende ruimte moet blijven voor behandeling in de Tweede Kamer en vervolgens in de Eerste Kamer. Deze leden vragen de regering uiteen te zetten welk tijdspad zij voor ogen heeft. Deze leden brengen in herinnering dat de Kamer in het verleden meermaals heeft aangedrongen tijdig wetgeving aan de Kamer aan te bieden.*

In het verlengde daarvan vragen de leden van de PRO-fractie de regering om per onderdeel van deze wet het volgende uiteen of en wanneer er een kritiek moment is voor de inwerkingtreding van dit onderdeel van de wet voor burgers en voor de uitvoering, wat er zou gebeuren per onderdeel van de wet als er niet voor het einde van het jaar 2026 gestemd kan worden over dit onderdeel en of inwerkingtreding met terugwerkende kracht per onderdeel mogelijk is. Deze leden vragen ook om per onderdeel alle overige afwegingen mee te geven die van belang zijn bij tijdige besluitvorming.

De regering is zich terdege bewust van het belang van een zorgvuldige parlementaire behandeling. Uiteraard, zo antwoord de regering de PRO-fractie, is het tijdspad afhankelijk van een (zorgvuldige) behandeling in beide Kamers. De beoogde inwerkingtredingsdatum van 1 januari 2027 was het streven van de regering, gelet op het belang van voorspelbaarheid voor de uitvoering, rekening houdend met de vaste verandermomenten. Een latere inwerkingtredingsdatum voor het voorliggende wetsvoorstel is echter niet onoverkomelijk, gelet op het feit dat het wetsvoorstel uit technische en kleine beleidsmatige wijzigingen bestaat. Voor zover inwerkingtreding per 1 januari 2027 wel noodzakelijk is, is er in het wetsvoorstel voorzien terugwerkende kracht ten aanzien van betreffende bepalingen. Dit is mogelijk, nu het daarbij niet om belastende maatregelen gaat. Gelet op het belang om terugwerkende kracht zo veel mogelijk te beperken – is het streven van de regering erop gericht om het wetsvoorstel zo vroeg mogelijk in 2027 in werking te laten treden.

2. Klein beleid

2.2. Artikel I, Onderdeel B, Algemene nabestaandenwet (aanpassing herlevingsbepaling nabestaandenuitkering)

*De leden van de **VVD-fractie** lezen dat met dit wetsvoorstel wordt geregeld dat een beëindigde nabestaandenuitkering kan herleven wanneer een minderjarig kind waarvan een ouder is overleden tijdelijk tot het huishouden van een ander behoorde, maar daar niet langer deel van uitmaakt.*

De huidige Algemene nabestaandenwet (hierna: ANW) voorziet voor deze situatie niet in herleving, waardoor onduidelijk is of de nabestaande ouder opnieuw een uitkering kan aanvragen. Deze leden begrijpen dat de nabestaande ouder in deze situatie weer de financiële zorg over een kind draagt. Deze leden vragen hoeveel situaties zich aan verwachting jaarlijks voordoen waarin deze herlevingsbepaling van toepassing zal zijn. Hoe wordt geborgd dat nabestaanden tijdig worden geïnformeerd over de mogelijkheid om hun uitkering te laten herleven wanneer de zorg voor het kind weer bij hen komt te liggen?

Uit een inventarisatie door de SVB blijkt dat het om minder dan 5 bekende gevallen uit het verleden gaat. Dit betekent minder dan 1 situatie per jaar.

Nabestaanden worden bij een afwijzende beschikking door de SVB expliciet gewezen op de mogelijkheid van herleving van het recht op een Anw-uitkering wanneer de zorg voor het kind op een later moment weer bij hen komt te liggen. Op die manier wordt gewaarborgd dat zij geïnformeerd zijn over deze mogelijkheid en weten zij dat zij in die situatie een nieuw beroep kunnen doen op hun herlevingsrecht.

2.3 Artikel I, onderdeel C, Algemene nabestaandenwet (omissie van het criterium volgen van vervolgonderwijs voor 16- en 17-jarigen)

*De leden van de **JA21-fractie** lezen in de memorie van toelichting: 'Abusievelijk is het criterium volgen van vervolgonderwijs in dat artikel niet gewijzigd bij de hervorming van de kindregelingen in 2014. Met de verzamelwet 2027 wordt deze omissie hersteld …'. Deze leden vragen de regering welke gevolgen deze omissie in de praktijk heeft gehad, voor hoeveel personen dit geldt, of de regering naar aanleiding hiervan aanvullende stappen zet en zo ja, welke dit zijn. Deze leden vragen de regering waarom het zo lang heeft geduurd, oftewel sinds 2014, voordat deze omissie wordt hersteld.*

De gevolgen van deze omissie in de praktijk zijn dat wezen van 16 en 17 jaar die al een startkwalificatie[1] hadden behaald en vervolgens geen volledig dagonderwijs volgden, geen recht hadden op een Anw-uitkering. Gelet op de doelgroep waarop dit betrekking heeft, is de verwachting dat het om een beperkte groep wezen gaat. De meeste minderjarige jongeren zijn nog bezig met het behalen van hun startkwalificatie en gebonden aan een kwalificatieplicht[2]. Hierdoor is de groep 16- en 17-jarigen die al een startkwalificatie heeft behaald en vervolgens geen vervolgonderwijs meer volgt naar verwachting beperkt.

Het onderscheid is helaas niet eerder gesignaleerd, maar bij het signaleren van dit verschil heeft de regering direct stappen gezet om de omissie te herstellen via de Verzamelwet SZW 2027. De regering zal verkennen welke stappen wenselijk zijn voor de groep 16- en 17-jarigen die na invoering van de wetswijziging mogelijk recht hebben op een Anw-uitkering.

2.4. Artikel II, onderdeel B, Algemene Ouderdomswet

*De leden van de **D66-fractie** lezen dat met de wijziging van Artikel II, onderdeel B, Algemene Ouderdomswet de regering aansluit bij de huidige werkwijze van de Sociale Verzekeringsbank (hierna: SVB), maar afwijkt van de uitspraak van de Centrale Raad van Beroep (hierna: CRvB) van 27 maart 2025. De regering motiveert deze beslissing door te verwijzen naar de gevolgen voor de uitvoering, zo lezen deze leden. Kan de regering nader uiteenzetten wat de gevolgen zouden zijn voor betrokken cliënten indien de regering aansluiting had gezocht bij de werkwijze van de CRvB, zo vragen deze leden.*

*De leden van de **PVV-fractie** lezen in de memorie van toelichting dat de regering de berekening van de AOW-partnertoeslag wil vastleggen volgens de huidige werkwijze van de SVB. De Centrale Raad van Beroep heeft op 27 maart 2025 geoordeeld dat bij bepaalde besluiten rekening moet worden gehouden met een gewijzigde aanvangsleeftijd. Deze leden vragen de regering hoeveel AOW-gerechtigden door deze wetswijziging worden geraakt.*

---

[1] Een startkwalificatie is een diploma op minimaal havo-, vwo- of mbo-2-niveau.

[2] De kwalificatieplicht duurt tot de dag dat je een startkwalificatie hebt gehaald. Of tot de dag dat je 18 jaar wordt.

Wat zijn de financiële gevolgen voor deze mensen? Kan de regering daarbij aangeven hoeveel mensen volgens de uitspraak van de CRvB recht zouden hebben op een andere berekening van hun partnertoeslag?

In april 2015 is de AOW-partnertoeslag afgeschaft voor nieuwe gevallen. Voor het vaststellen van de hoogte van de AOW-partnertoeslag is op het moment van toekennen (uiterlijk 31 maart 2015) rekening gehouden met de op dat moment bekende AOW-opbouwperiode van de jongere partner. Voor de groep die nu nog een AOW-partnertoeslag ontvangt, wordt uitgegaan van een opbouwperiode van 17-67 jaar. Inmiddels weten we dat de AOW-leeftijd per 2028 opschuift naar 67 jaar en 3 maanden. Hieruit volgt dat ook de start van de opbouwperiode verschuift naar 17 jaar en 3 maanden.

Gevolg van de uitspraak van de CRvB is dat de SVB structureel de opbouwperiode en verzekerde periode van toeslaggerechtigden opnieuw moet vaststellen bij het nemen van besluiten. Als in de tussentijd de aanvangsleeftijd is verhoogd, moet zij daarmee rekening houden. Dit kan gevolgen hebben voor AOW-gerechtigden met jongere partners die een korting vanwege niet verzekerde jaren op de partnertoeslag hebben. Naar inschatting van de SVB wordt er in circa 300 gevallen per jaar een nieuw besluit genomen dat kan resulteren in een verhoging van de partnertoeslag met 2, 4 of in zeldzame gevallen met 6%.

De regering acht het wenselijk om deze extra uitvoeringslasten te voorkomen en stelt daarom voor de AOW op dit punt aan te passen. Daarmee wordt geregeld dat slechts éénmalig de aanvangsleeftijd van de jongere partner wordt vastgesteld, namelijk op het moment dat de pensioengerechtigde de pensioengerechtigde leeftijd bereikt.

*De leden van de **PRO-fractie** verzoeken de regering te verduidelijken of hier wel of niet wordt ingegaan tegen een uitspraak van de CRvB.*

Het is aan de rechter om te oordelen welke uitleg aan het geldend recht moet worden gegeven en hoe dit wordt toegepast op een in een procedure voorliggende situatie. Die uitleg is leidend. Het huidige recht heeft, met de uitleg die er nu aan wordt gegeven, echter grote gevolgen voor de uitvoering door de SVB. Met het oog op uitvoerbaarheid acht de regering het wenselijk dat slechts éénmaal de aanvangsleeftijd van de partner wordt vastgesteld. Om dat te bereiken stelt de regering voor de AOW op dit punt aan te passen.

2.5. Artikel III Arbeidswet 2000 BES

*De leden van de **JA21-fractie** vragen of artikel III Arbeidswet 2000 BES leidt tot verschillen tussen werknemers in Nederlandse gemeenten en bijzondere Nederlandse gemeenten. Zo ja, wat zijn deze verschillen, wat zijn de onderliggende redenen daarvan en welke praktische gevolgen hebben deze?*

*De leden van de **JA21-fractie** vragen daarnaast of er een verschil is tussen de wettelijke toelage (vanwege het werken op een officiële feestdag) die werknemers op Saba ontvangen in vergelijking met andere Nederlandse gemeenten. Deze leden vragen de regering hier nader op in te gaan en (de redenen hiervoor) toe te lichten.*

Met de staatkundige transitie is de keuze gemaakt voor Caribisch Nederland om goeddeels aan te sluiten bij de op dat moment bestaande Landsverordeningen van het land de Nederlandse Antillen. Dit heeft tot een van de Europees Nederlandse Arbeidstijdenwet afwijkend wettelijk kader geleid. De Arbeidstijdenwet kent geen aangewezen feestdagen. De verschillen worden in het wetsvoorstel als een gegeven beschouwd; de voorgestelde wijziging ziet slechts op een wijziging van voor Saba aangewezen feestdagen, binnen de bestaande systematiek van de Arbeidswet 2000 BES. In Europees Nederland komen afspraken over feestdagen bij collectieve arbeidsovereenkomst tot stand. Voor Caribisch Nederland is die ruimte er niet – het cao-landschap is er ook wezenlijk anders – en worden de feestdagen dus bij wet aangewezen. Dientengevolge vloeit de toelage bij werken op een feestdag in Caribisch Nederland voort uit de wet, terwijl regeling daarover in Europees Nederland aan de cao-partijen wordt overgelaten.

2.6. Artikel VI Participatiewet, Artikel XIII, onderdelen A, B en C, Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen en artikel XIV, onderdelen A, B en C, en Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers

*De leden van de **D66-fractie** lezen dat met onderdeel 2.6.3 wordt getracht situaties te voorkomen waarin betrokken noch als 'gehuwd' noch als 'alleenstaand' kunnen worden aangemerkt. Kan de regering nader uiteenzetten wat de gevolgen zijn voor de betrokken, zo vragen deze leden. Is de verwachting dat betrokken voornamelijk als gehuwden of als alleenstaanden worden aangemerkt?*

Het is de regering er bij deze technische wijziging niet om te doen dat, zoals de leden van de D66-fractie opmerken, betrokkenen voornamelijk als gehuwden of als alleenstaanden worden aangemerkt. Met de correcties van artikelen 3 en 4, Pw wil de regering voorkomen dat een ongehuwde bijstandsgerechtigde die samenwoont met een aanverwant in de eerste graad, noch als gehuwd noch als alleenstaand wordt aangemerkt. Dit geldt ook voor een bijstandsgerechtigde die samenwoont met een persoon voor het verlenen of ontvangen van zorg, indien degene waar de bijstandsgerechtigde mee samenwoont geen bloedverwant in de tweede graad is. De voorgestelde wijzigingen corrigeren dit.

*Verder lezen de leden van de **D66-fractie** dat de regering in dit onderdeel voorstelt dat de SVB geen rekening hoeft te houden met aanverwanten in de eerste graad omdat de SVB dat begrip niet systeemtechnisch kan verwerken. Kan de regering nader uiteenzetten hoe dit voorstel zich verhoudt tot de doelstelling om tot een uniformering van begrippen te komen, zo vragen deze leden. Kan de regering voorts toelichten in hoeverre dit voorstel voordelig of nadelig uitpakt voor betrokken ontvangers van de Aanvullende Inkomensvoorziening Ouderen (hierna: AIO)?*

Zoals in de memorie van toelichting is aangegeven, komt in de AOW het begrip 'aanverwant' niet voor en is het niet mogelijk voor de SVB om het begrip 'aanverwant' systeemtechnisch te verwerken. In het traject van de Hervormingsagenda Sociale Zekerheid wordt beoogd het partnerbegrip te harmoniseren. Dit traject is echter nog niet voltooid en de regering is nog niet zover om hierover te besluiten ten aanzien van de AIO. Daarom is het voorliggende voorstel dat de SVB bij het verlenen van AIO niet gehouden is om rekening te houden met de in de Participatiewet geformuleerde 'aanverwanten in de eerste graad'.

*Daarnaast lezen de leden van de **D66-fractie** in dit onderdeel dat de regering voorstelt dat de voorgestelde verrekenregels zullen niet gaan gelden voor de door de SVB verstrekte AIO. Kan de regering deze uitzondering nader toelichten zo vragen deze leden.*

Voor dit antwoord verwijst de regering naar blz. 78 en 79 van de memorie van toelichting van Participatiewet in balans. Mensen met een AIO lijken de problemen die met de verduidelijking van de verrekenregels worden weggenomen, niet te ervaren. Daarnaast heeft de SVB in de uitvoeringstoets nadrukkelijk gesteld dat de werkwijze voor de SVB onuitvoerbaar is. Derhalve is besloten de SVB uit te zonderen van deze verrekenregels, zoals ook aan de orde is geweest bij de parlementaire behandeling van de Participatiewet in balans. De huidige wijze die de SVB hanteert voor het bepalen van de hoogte van de algemene bijstand blijft hierdoor van toepassing op hen.

*De leden van de **VVD-fractie** lezen dat met dit wetsvoorstel wordt verduidelijkt dat gemeenten ook hogere kostenbesparende bijdragen dan € 1200 per kalenderjaar buiten beschouwing kunnen laten, wanneer dit in het individuele geval vanuit het oogpunt van bijstandsverlening verantwoord is. Deze leden vragen de regering hoe wordt geborgd deze wijziging niet bijdraagt aan een vergroting van gemeentelijke verschillen in (aanvullende) bijstandsregelingen.*

Opgemerkt wordt dat met deze wijziging geen inhoudelijke wijziging wordt beoogd ten aanzien van de Participatiewet in balans. Met de Participatiewet in balans, en daarmee ook de verduidelijking die in onderhavig voorstel is opgenomen, is beoogd dat in het individuele geval het mogelijk is om een hogere vrijlating toe te staan, mits dit vanuit het oogpunt van bijstandsverlening verantwoord is. Het is aan het college van burgemeester en wethouders om in deze een individuele afweging te maken. Gemeenten hanteren dus hetzelfde criterium. Aanvullend heeft de VNG hier richtlijnen en handvatten voor opgesteld waar gemeenten uit kunnen putten.

Daarnaast wordt een omissie hersteld waardoor de vrijlating van kostenbesparende bijdragen niet goed van toepassing was op mensen die een AIO ontvangen. Deze leden vragen zich af op welke wijze de SVB de herstelde regeling voor AIO-gerechtigden gaat uitvoeren en of de eerdere omissie gevolgen heeft gehad voor deze groep.

Uit de memorie van toelichting bij de Participatiewet in balans volgt reeds dat deze bepaling ook voor kostenbesparende bijdragen geldt. Er is echter gebleken dat dit onvoldoende uit de wettekst volgt, waardoor er is gekozen dit te verduidelijken. Hiermee wil de regering eventuele ruis of onduidelijkheid voorkomen. De SVB handelde al volgens de bedoeling van de wet en er zijn derhalve geen gevolgen voor deze groep.

*De leden van de **VVD-fractie** vinden het van belang dat mensen die tijdelijk bij iemand intrekken om intensieve mantelzorg te verlenen of te ontvangen, hierdoor niet onbedoeld financieel worden benadeeld. Deze leden begrijpen dat de huidige wettelijke regeling niet in alle situaties aansluit bij de bedoeling van het eerder aangenomen amendement van het lid Flach. Met de voorgestelde wijziging wordt de uitzondering op de kostendelersnorm uitgebreid naar situaties waarin iemand tijdelijk in dezelfde woning verblijft om mantelzorg te verlenen of te ontvangen. Deze leden vragen de regering of met de voorgestelde wijzigingen de oorspronkelijke bedoeling van het amendement volledig wordt geborgd. Kunnen zich in de praktijk nog situaties voordoen waarin iemand die tijdelijk samenwoont vanwege een intensieve zorgbehoefte toch met de kostendelersnorm wordt geconfronteerd? Hoe wordt geborgd dat gemeenten de uitzondering op een eenduidige wijze toepassen, zodat mantelzorgers en mantelzorgontvangers niet onbedoeld financieel worden benadeeld?*

Zoals in de memorie van toelichting is opgemerkt, voorziet het amendement van het lid Flach (SGP) op Participatiewet in balans in het expliciet in de wet opnemen van een uitzondering op de kostendelersnorm wegens tijdelijke mantelzorgactiviteiten in situaties van intensieve zorgbehoefte. Omdat het amendement zich beperkt tot de mantelzorgverlener en daardoor niet de beoogde werking heeft voor de mantelzorgontvanger, wordt met de voorgestelde wijziging van artikel 19a van de Participatiewet, alsnog de mantelzorgverlener uitgezonderd van het begrip kostendelende medebewoner.

Daarnaast voorzag het amendement niet in de situatie dat niet de mantelzorgverlener, maar de mantelzorgontvanger degene is die tijdelijk zijn hoofdverblijf verplaatst. Om te voorkomen dat de mantelzorgontvanger die een bijstandsuitkering ontvangt in dit geval zou worden benadeeld, wordt in lijn met de bedoeling van het amendement voorgesteld om de uitzondering op de kostendelersnorm in artikel 22a, vierde lid, Pw aan te passen zodat deze ook van toepassing is op degene die zijn hoofdverblijf tijdelijk verplaatst voor het ontvangen van mantelzorg vanwege een intensieve zorgbehoefte.

Met beide aanpassingen wordt zowel voorkomen dat niet alleen de mantelzorgverlener wordt uitgezonder van de kostendelersnorm, maar ook de mantelzorgontvanger alsmede dat wanneer iemand tijdelijk bij een persoon met een intensieve zorgbehoefte gaat wonen om aan deze persoon mantelzorg te verlenen, de ontvanger van de mantelzorg wordt gekort op zijn uitkering. Hiermee wordt de letter van de wet in lijn gebracht met het aangenomen amendement en wordt, zoals de leden van de VVD-fractie vragen, geborgd dat gemeenten de uitzondering op een eenduidige wijze toepassen, zodat mantelzorgers en mantelzorgontvangers niet onbedoeld financieel worden benadeeld.

*De leden van de **VVD-fractie** merken op dat bij de internetconsultatie daarnaast aandacht is gevraagd voor mogelijke onbedoelde financiële gevolgen van de voorgestelde uitzondering. Zo kan de huidige formulering ertoe leiden dat een bijstandsgerechtigden die tijdelijk zijn hoofdverblijf verplaatst vanwege mantelzorg, er financieel aanzienlijk op vooruitgaat. De regering geeft aan dat deze signalen worden meegenomen in de uitvoeringstoets. Hoe wordt voorkomen dat de uitzondering leidt tot onbedoelde financiële voordelen die verder gaan dan de oorspronkelijke bedoeling van het amendement? Wanneer worden de resultaten van de invoeringstoets verwacht en op welke wijze wordt de Kamer hierover geïnformeerd?*

De regering interpreteert het amendement van het lid Flach (SGP) zo dat bijstandsgerechtigden er niet op achteruit gaan door mantelzorg te verlenen of te ontvangen. Daarom zijn de in deze wet voorgestelde aanpassingen er voornamelijk op gericht dat in lijn met de bedoeling van het amendement dit geborgd

wordt. De leden van de VVD-fractie merken in navolging van de internetconsultatie terecht op dat een bijstandsgerechtigde die op het adres van het hoofdverblijf kostendelende medebewoners heeft, met de huidige formulering er aanmerkelijk op vooruit zou kunnen gaan.

De regering is met de voorgestelde wijziging ervan uitgegaan dat de bedoeling van de medewetgever hetgeen is dat bij amendement is geregeld. Omdat de voorgestelde wijziging via dit verzamelwetsvoorstel meeloopt, komen alleen de twee voorgestelde technische aanpassingen in aanmerking en niet het via internetconsultatie geconstateerde onbedoelde mogelijke financiële voordeel. In het implementatietraject van Participatiewet in balans wordt het amendement toegelicht en uitgewerkt. Eventuele signalen over deze bepaling kunnen worden opgehaald in de invoeringstoets, zodat dit zo nodig, kan worden aangepast.

*De leden van de **VVD-fractie** lezen dat met de Participatiewet in balans de regels voor het verrekenen van inkomsten met de algemene bijstand worden aangepast. Vanaf 1 januari 2027 gelden nieuwe regels voor het verrekenen van onder meer de eindejaarsuitkering, vakantiebijslag en het individueel keuzebudget. Deze wijzigingen moeten ervoor zorgen dat bijstandsgerechtigden die in deeltijd werken meer financiële zekerheid krijgen en maandelijks niet onder het bestaansminimum uitkomen. Deze leden onderschrijven het belang van deze doelstelling. Voor deze leden moet werken lonen en moet de sociale zekerheid mensen stimuleren om weer zelfstandig in hun inkomen te voorzien. Ingewikkelde verrekenregels mogen geen belemmering vormen om vanuit de bijstand aan het werk te gaan of meer uren te werken. Deze leden vragen de regering hoe wordt geborgd dat de nieuwe verrekenregels in de praktijk bijdragen aan het aantrekkelijker maken van werk naast een bijstandsuitkering. Hoe wordt voorkomen dat bijstandsgerechtigden door de verrekening van inkomsten alsnog te maken krijgen met onverwachte inkomensschommelingen of financiële onzekerheid?*

De regering merkt op dat deze wijziging geen beleidsmatige wijziging inhoudt ten opzichte van de Participatiewet in balans, die in april 2025 door uw Kamer is behandeld. Het verrekenen van inkomen met de bijstandsuitkering is voor gemeenten en bijstandsgerechtigden een intensief administratief proces. Dit levert onzekerheid op bij bijstandsgerechtigden. Met de nieuwe verrekenregels ontstaat een uniform verrekenproces. Dit neemt de verschillen die ontstaan tussen gemeenten bij het vaststellen van het netto-inkomen en het verrekenen van bijvoorbeeld de eindejaarsuitkering of het keuzebudget weg. Ook kunnen gemeenten geen inkomen verrekenen als de bijstandsgerechtigde hier nog niet redelijkerwijs over kan beschikken. Dit betekent dat bijvoorbeeld de vakantietoeslag pas verrekend kan worden op het moment dat de bijstandsgerechtigde feitelijk over de vakantiebijslag beschikt en dat gemeenten dit niet maandelijks al fictief mogen verrekenen met de bijstandsuitkering. De nieuwe verrekenregels voorkomen dat het inkomen van een bijstandsgerechtigde op maandbasis onder het bestaansminimum terechtkomt. Het uitgangspunt is dat de wijze van verrekening niet mag leiden tot een nadelig financieel gevolg voor bijstandsgerechtigden. Dit draagt bij aan meer financiële zekerheid. Hierdoor wordt participeren in de samenleving via deeltijdwerk voor bijstandsgerechtigden gestimuleerd en daarmee wordt ook de kans, voor wie dat kunnen, op volledige uitstroom vergroot. Mocht een bijstandsgerechtigde alsnog geconfronteerd worden met onverwachte inkomensschommelingen (door maandelijks wisselende inkomsten of correcties op het loon achteraf door overwerkuren) dan kan de gemeente andere instrumenten inzetten om deze schommelingen op te vangen, zoals de premie arbeidsinschakeling of het bufferbudget. Voor meer informatie over de nieuwe verrekenregels wordt volledigheidshalve verwezen naar de behandeling van de Participatiewet in balans.

*De leden van de **PVV-fractie** lezen in paragraaf 4.2 van de memorie van toelichting dat tijdens de internetconsultatie is gewaarschuwd voor een mogelijk onbedoeld financieel voordeel bij de uitzondering op de kostendelersnorm. De regering geeft aan dat dit punt wordt meegenomen bij de invoeringstoets. Deze leden vragen de regering waarom dit mogelijke probleem niet voor de invoering wordt opgelost. Hoeveel uitkeringsgerechtigden vallen naar verwachting onder de uitzondering? Wat zijn de financiële gevolgen?*

Zoals aan de leden van de VVD-fractie is geantwoord, is de regering met de voorgestelde wijziging ervan uitgegaan dat de bedoeling van de medewetgever hetgeen is dat bij het amendement Flach (SGP) is geregeld. Omdat de voorgestelde wijziging via dit wetsvoorstel meeloopt, komen alleen de twee

voorgestelde technische aanpassingen in aanmerking en niet het via internetconsultatie geconstateerde onbedoelde mogelijke financiële voordeel voor mantelzorgverleners of -ontvangers.

In het implementatietraject van Participatiewet in balans wordt het amendement toegelicht en uitgewerkt. Eventuele signalen over deze bepaling kunnen worden opgehaald in de invoeringstoets, zodat dit zo nodig, kan worden aangepast.

Het is niet mogelijk om aan te geven hoeveel uitkeringsgerechtigden onder de uitzondering vallen noch wat de financiële gevolgen zijn van zowel het amendement. Dit omdat enerzijds gemeente nu al via maatwerk (art. 18, eerste lid, Pw) de kostendelersnorm niet hoeven toe te passen bij mantelzorg vanwege een intensieve zorgbehoefte en het amendement daarin geen verandering aanbrengt enkel door codificering. En anderzijds niet is toe voorzien hoeveel bijstandsgerechtigde mantelzorgverleners of -ontvangers gebruik zullen gaan maken van deze uitzondering.

*De leden van de **PVV-fractie** lezen in paragraaf 3.4 van de memorie van toelichting dat de SVB het begrip aanverwant in de eerste graad niet kan verwerken in haar ICT-systemen. Om die reden krijgt de SVB bij de uitvoering van de AIO een wettelijke uitzondering. De leden van de PVV-fractie vragen de regering waarom ervoor wordt gekozen de wet aan te passen in plaats van de ICT-systemen van de SVB. Welke gevolgen heeft deze uitzondering voor AIO-gerechtigden?*

Zoals in de memorie van toelichting is aangegeven en ook is geantwoord aan de leden van de VVD-fractie, komt in de AOW het begrip 'aanverwant' niet voor en is het niet mogelijk voor de SVB om het begrip 'aanverwant' systeemtechnisch te verwerken. Daarom is het voorliggende voorstel dat de SVB bij het verlenen van AIO niet gehouden is om rekening te houden met de in de Participatiewet geformuleerde 'aanverwanten in de eerste graad'. Volgens de SVB heeft deze uitzondering geen gevolgen voor AIO-gerechtigden omdat de huidige uitvoeringspraktijk van SVB met voorliggende voorstel niet wordt gewijzigd.

*De leden van de **PVV-fractie** lezen in de memorie van toelichting dat er nog vragen bestaan over de gevolgen van de nieuwe regels voor vakantiebijslag en de afdracht aan beslagleggers. Dit wordt volgens de regering nog onderzocht in samenwerking met de VNG. Deze leden vragen de regering wat de uitkomst van dit onderzoek is. Kan de regering daarnaast garanderen dat bijstandsgerechtigden door de nieuwe berekening van hun vakantiebijslag niet onbedoeld financieel worden benadeeld?*

Het onderzoek met VNG is inmiddels afgerond. Met de nieuwe wijze van het verrekenen van de vakantiebijslag dienen gemeenten maandelijks de vakantiebijslag vast te stellen en te reserveren. In de regel wordt de vakantiebijslag jaarlijks uitgekeerd aan de bijstandsgerechtigde. De maandelijkse reserveringen voor de vakantiebijslag worden dan bij elkaar opgeteld. Bij een negatief saldo vindt geen verrekening of terugvordering plaats en als gevolg hiervan is er dus ook geen afdracht mogelijk. Er wordt dan geen vakantiebijslag uitgekeerd. Wel dient de gemeente in deze situatie rekening te houden met dat de bijstandsgerechtigde maandelijks over de beslagvrijevoet heeft kunnen beschikken. In individuele bijzondere omstandigheden kan de gemeente de vakantiebijslag maandelijks uitkeren. Het leggen van beslag is geen reden of bijzondere omstandigheid om de vakantiebijslag jaarlijks uit te keren in plaats van maandelijks. Wel kan het een relevante wijziging van omstandigheden zijn die aanleiding geeft voor een herbeoordeling van de vraag of de bijzondere omstandigheden de maandelijkse uitbetaling van de vakantiebijslag nog rechtvaardigen. Deze afweging dient de gemeente op individuele basis te maken. Het uitgangspunt is dat deze werkwijze niet mag leiden tot een nadelig financieel gevolg voor bijstandsgerechtigden.

*De leden van de **CDA-fractie** lezen dat met de voorgestelde wijziging de uitzondering op de kostendelersnorm wordt uitgebreid naar situaties waarin iemand tijdelijk verhuist om vanwege een intensieve zorgbehoefte mantelzorg te geven of te ontvangen. Deze leden steunen het uitgangspunt dat mensen door mantelzorg niet financieel worden benadeeld. Kan de regering toelichten hoe gemeenten in de praktijk bepalen wanneer sprake is van een tijdelijk verplaatst hoofdverblijf en wanneer deze uitzondering eindigt? Hoe wordt voorkomen dat vergelijkbare mantelzorgsituaties per gemeente verschillend worden beoordeeld?*

Het behoort tot de bevoegdheid en verantwoordelijkheid van gemeenten om in de praktijk uitvoering te geven aan het bepalen wanneer sprake is van vooropgezet tijdelijk verblijf. Zoals in verschillende edities van Gemeentenieuws van SZW is vermeld is het afhankelijk van het individuele geval wanneer de intensieve mantelzorg eindigt.

Daarom is maatwerk nodig welke door het amendement en de voorgestelde wijziging wordt gecodificeerd om te borgen dat gemeenten zowel de uitzondering op een eenduidige wijze toepassen, alswel mantelzorgers en mantelzorgontvangers niet onbedoeld financieel worden benadeeld.

*De leden van de **JA21-fractie** vragen of er zicht is op in hoeveel gevallen giften en kostenbesparende bijdragen ver boven de grens van 1200 euro per kalenderjaar uitkomen. Kan de regering reflecteren op de handhaafbaarheid van deze regeling? Hoe wordt onder andere zowel vanuit het Rijk als door gemeenten zelf gewaarborgd en gemonitord dat er geen grote sommen geld zonder geldige reden worden vrijgelaten?*

Dit punt is uitvoerig aan de orde geweest bij de behandeling van de Participatiewet in balans. Nu de wijziging die is opgenomen in onderhavig wetsvoorstel geen inhoudelijke wijziging is van hetgeen tijdens die behandeling is besproken, wordt kortheidshalve naar die behandeling verwezen.

2.7. Artikel XI Wet inburgering 2021

*De leden van de **VVD-fractie** vragen zich af waarom er in deze memorie van toelichting gesproken wordt over de regierol van gemeenten. Deze leden vragen zich af wat de exacte verantwoordelijkheid van een gemeente is ten opzichte van deze groep inburgeraars en wat de consequenties zijn voor gemeenten als zij deze regierol onvoldoende of niet invullen.*

De regierol van gemeenten houdt in dat zij de invulling en voortgang van het inburgeringstraject voor nieuwkomers coördineren. Deze regierol is met de invoering van de Wet inburgering 2021 bij gemeenten neergelegd. Deze regierol volgt onder meer uit wettelijke taken die bij gemeenten berusten in het kader van de Wet inburgering 2021 - zo stelt de gemeente altijd samen met de nieuwkomer het Persoonlijk Plan Inburgering en Participatie (PIP) op – maar is ook vaak maatwerk.

Het is in het belang van gemeenten dat de onderwijsuren van deze jongeren meetellen, omdat zij als gevolg daarvan minder uren hoeven in te kopen. De verwachting is dat gemeenten door dit voordeel en de betrokkenheid bij inburgeraars hierin hun regierol gaan pakken. In het stelsel is daarnaast sprake van een prestatiebekostiging waarmee gemeenten een financiële prikkel hebben om te stimuleren dat inburgeraars voortgang blijven maken met de inburgering.

De voorgestelde wijziging brengt geen verandering in de bestaande regierol van gemeenten. Evenmin voorziet de wijziging in specifieke sancties voor gemeenten indien zij deze regierol niet of onvoldoende invullen. De bestaande mogelijkheden van rechtsbescherming en het bestaande interbestuurlijke toezicht blijven onverkort van toepassing. De Minister van SZW heeft de mogelijkheid om interbestuurlijk te interveniëren wanneer het gemeentebestuur de op grond van deze wet opgedragen taken niet of niet naar behoren uitvoert. Het dient daarbij te gaan om situaties van een zekere ernst.[3]

*De leden van de **PVV-fractie** lezen in de memorie van toelichting dat gemeenten gegevens over gevolgde onderwijsuren rechtstreeks bij onderwijsinstellingen kunnen opvragen. Deze gegevens kunnen ook worden gebruikt voor het toezicht op de voortgang van de inburgering en de handhaving van de inburgeringsplicht. Deze leden vragen de regering hoe gemeenten controleren of de opgegeven onderwijsuren daadwerkelijk zijn gevolgd. Wat gebeurt er wanneer blijkt dat onjuiste gegevens zijn verstrekt, of wanneer een inburgeringsplichtige onvoldoende inspanningen levert?*

[3] Kamerstukken II 2019/20 35483, nr. 3.

Wanneer de onderwijsinstellingen een urenoverzicht verstrekt aan de gemeente waarin de relevante gevolgde uren inzichtelijk zijn gemaakt, mag de gemeente daarbij in beginsel uitgaan van de juistheid van deze gegevens. Het maakt daarbij geen verschil of het urenoverzicht door de jongere zelf of door de gemeente wordt opgevraagd. De rechtstreekse gegevensuitwisseling kan er juist toe bijdragen dat de kans op fouten bij de overdracht van deze gegevens wordt verkleind.
De voorgestelde wijziging brengt geen verandering in het bestaande handhavingsinstrumentarium van de Wet inburgering 2021.
Een gemeente kan overgaan tot het opleggen van een boete indien de inburgeringsplichtige onvoldoende meewerkt aan de brede intake (artikel 22 Wi2021), of bij onvoldoende meewerken aan de aangeboden ondersteuning en begeleiding of niet voldoen aan afspraken die op grond van het PIP mogen worden verwacht (artikel 23 Wi2021). Het is aan de gemeente om aan de hand van de feiten en omstandigheden van het individuele geval te beoordelen of er aanleiding bestaat tot handhaving. Het enkele feit dat een onderwijsinstelling onjuiste gegevens heeft verstrekt, vormt geen grond voor het opleggen van een boete aan de inburgeringsplichtige.

*De leden van de **CDA-fractie** lezen dat gemeenten straks rechtstreeks bij onderwijsinstellingen informatie kunnen opvragen over de inspanningen van jonge inburgeraars in de Zelfredzaamheidsroute. Daarmee hoeft de inburgeraar deze informatie niet meer zelf tussen de onderwijsinstelling en de gemeente over te brengen. Welke waarborgen zijn er om te voorkomen dat een inburgeraar nadeel ondervindt wanneer de onderwijsinstelling gegevens niet of te laat aanlevert?*

Het initiatief tot het laten meetellen van deze uren blijft bij de jongere zelf liggen. Het risico dat de onderwijsinstelling gegevens niet of te laat aanlevert verandert niet met deze wijziging. Ook in de huidige situatie bestaat het risico dat een onderwijsinstelling de gegevens niet of niet tijdig verstrekt. Indien dit zich voordoet, ligt het in de rede dat de gemeente vanuit haar regierol de onderwijsinstelling nogmaals verzoekt de gegevens te verstrekken en daarbij wijst op de wettelijke grondslag voor deze gegevensverstrekking.

*De leden van de **JA21-fractie** vragen waarom jonge inburgeraars niet zelf in staat zijn de gevolgde onderwijsuren door te geven aan de gemeente. Welke juridische en financiële consequenties kan de regierol hebben voor onderwijsinstellingen en gemeenten als er bijvoorbeeld fouten worden gemaakt bij het verwerken van onderwijsuren?*

Zoals in de memorie van toelichting verwoord, is vanuit het onderwijsveld aangegeven dat van jonge inburgeraars niet altijd kan worden verwacht dat zij de benodigde administratieve handelingen zelfstandig en tijdig verrichten. De voorgestelde wijziging biedt gemeenten de mogelijkheid om rechtstreeks gegevens op te vragen bij onderwijsinstellingen en daarmee jonge inburgeraars administratief te ontlasten. De voorgestelde wijziging brengt geen verandering in de bestaande regierol van gemeenten, maar voorziet uitsluitend in een wettelijke grondslag voor de rechtstreekse gegevensuitwisseling tussen onderwijsinstellingen en gemeenten. De wijziging brengt dan ook geen aanvullende juridische of financiële verantwoordelijkheden voor gemeenten en onderwijsinstellingen met zich mee indien bij de verwerking van onderwijsuren fouten worden gemaakt. De bestaande wet- en regelgeving blijft onverkort van toepassing.

2.9 Wet kinderopvang BES

*De leden van de **PVV-fractie** lezen in de memorie van toelichting dat de wettelijke overleg-, meld- en aangifteplichten bij vermoedens van strafbare feiten in de kinderopvang op Bonaire, Saba en Sint-Eustatius nog niet in werking zijn getreden. De regering wil dat deze verplichtingen uiterlijk 1 juli 2027 ingaan. Deze leden vragen de regering waarom dit nog zo lang moet duren. Hoe wordt de veiligheid van kinderen tot die tijd gewaarborgd? Beschikken de aan te wijzen deskundigen over voldoende personeel en middelen om hun taken vanaf 1 juli 2027 volledig uit te voeren?*

Vooropgesteld geeft de regering aan dat zij de veiligheid van de kinderen in de kinderopvang zeer belangrijk vinden, en erop inzetten om de meldplicht zo snel als mogelijk in te laten gaan. De uitvoering hiervan is echter complexer gebleken dan verwacht. De oorspronkelijk werkwijze waarbij twee deskundigen worden aangegeven is aangepast zodat de invoering van eenvoudiger wordt, en de meldplicht sneller kan worden ingevoerd. Dit neemt niet weg dat het hier gaat om een nieuwe taak voor de eilanden. De organisaties die deze taak gaan uitvoeren hebben tijd nodig om zich hierop voor te bereiden en hun werkprocessen hierop in te richten. De afgelopen periode is er gewerkt aan een andere werkwijze dan initieel beoogd ten tijde van de totstandkoming van de Wet kinderopvang BES. Er is gekozen voor één onafhankelijke deskundige, in plaats van twee verschillende organisaties aan te wijzen. Deze vorm van samenwerking is eenvoudiger in de uitvoering en is sneller in te voeren omdat er geen gegevensuitwisseling nodig is tussen twee verschillende onafhankelijke deskundigen.
Met deze werkwijze met één onafhankelijke deskundige is geen verdere uitwerking van regels over gegevensverwerking nodig in een algemene maatregel van bestuur. Nu duidelijk is dat deze rol belegd wordt bij de Advies- en Meldpunten Huiselijke Geweld en Kindermishandeling (hierna AMHGKM) worden er stappen gezet ten behoeve van de verdere invulling van deze rol. Dit wordt gedaan in samenwerking met de AMHGKM op Bonaire, Saba en Sint Eustatius en de Vertrouwensinspectie in Europees Nederland. Er is inmiddels gestart met de uitwerking van de werkwijze waarin stappen, taken, rollen en verantwoordelijkheden uitgewerkt worden. Voor de medewerkers die de meldingen gaan afhandelen, moet een werkinstructie worden opgesteld. Daarnaast is er ook aandacht voor het escalatieproces en worden er afspraken gemaakt over communicatie. Het gaat om gevoelige situaties waarbij zorgvuldige afhandeling van groot belang is.

Een aandachtspunt hierbij is de uitwerking van de waarborgen van de onafhankelijkheid van de deskundige, in verband met de kleinschaligheid van de eilanden. Al deze stappen vergen zorgvuldigheid en tijd. Al deze stappen vergen zorgvuldigheid en tijd. De regering streeft naar inwerkingtreding per 1 juli 2027.

Deze leden lezen verder dat de Autoriteit Persoonsgegevens opmerkingen heeft gemaakt over de verwerking van bijzondere persoonsgegevens. De regering wil hierover nadere regels vaststellen bij algemene maatregel van bestuur. Deze leden vragen de regering wanneer deze regels gereed zijn en hoe wordt gewaarborgd dat uitsluitend gegevens worden gedeeld die noodzakelijk zijn voor de bescherming van kinderen en het behandelen van meldingen.

De regering geeft aan dat het uitwerken van nadere regels hieromtrent in een algemene maatregel van bestuur vooralsnog niet aan de orde is. Voor de werkwijze die naar verwachting op 1 juli 2027 in werking treedt, is gegevensdeling tussen een onafhankelijke deskundige in Caribisch Nederland en een onafhankelijke deskundige in Europees Nederland niet nodig. Deze werkwijze wordt de komende jaren gemonitord. Indien uit het monitoren blijkt dat deze werkwijze niet voldoende werkt of te kwetsbaar is, wordt er overgegaan op de werkwijze waarbij er zowel in Caribisch Nederland als in Europees Nederland onafhankelijke deskundigen aangewezen worden. Pas op dat moment is het nodig om daarvoor gegevens uit te wisselen en moet er een algemene maatregel van bestuur opgesteld worden. Die zou dan onder meer gaan over het elektronische gegevensverkeer en de daarbij te gebruiken elektronische infrastructuur en de eisen die aan de gegevensverwerking moeten worden gesteld.

De Wet bescherming persoonsgegevens BES en de Wet kinderopvang BES bieden voor de per 1 juli 2027 beoogde werkwijze reeds de nodige passende en specifieke waarborgen ter bescherming van de grondrechten van de fundamentele belangen van de betrokkene. De Wet bescherming persoonsgegevens BES stelt voorwaarden voor de verwerking van persoonsgegeven waar alle partijen in Caribisch Nederland zicht dienen te houden. De Wet kinderopvang BES regelt dat de deskundige geen verplichting kent tot het doen van aangifte, verplicht is tot geheimhouding van hetgeen de deskundige in de uitoefening van diens functie is toevertrouwd en dat de deskundige geen persoonsgegevens verstrekt aan derden.

*De leden van de **JA21-fractie** vragen of alleen deskundigen uit Caribisch Nederland worden aangewezen die onder andere melders van vermoedens van strafbare feiten in de kinderopvang kunnen adviseren en begeleiden. Is er hiertoe voldoende capaciteit beschikbaar in Caribisch Nederland inclusief de instrumenten om hun taken uit te kunnen voeren?*

De regering bevestigt dat alleen een deskundige in Caribisch Nederland zal worden aangewezen, de AMHGKM. De AMHKGM worden bij de uitvoering van hun taak ondersteund door de Vertrouwensinspectie in Europees Nederland. De Vertrouwensinspectie zorgt voor training van de AMHGKM, kennisoverdracht en is beschikbaar voor de AMHGKM om te sparren over casuïstiek (zonder het delen van persoonsgegevens).

De AMHGKM werken de komende tijd, samen met het ministerie van SZW en de Vertrouwensinspectie aan de uitwerking van de nieuwe taak en treffen de benodigde voorbereidingen voor de uitvoering van deze taak.
De regering stelt hiervoor middelen beschikbaar, zowel voor de AMHGKM voor de uitvoering van de taak van de onafhankelijke deskundige als voor de Vertrouwensinspectie voor de uitvoering van de ondersteunende rol. Voor 2026 en 2027 zijn er tevens incidentele middelen beschikbaar voor de uitwerking en implementatie van de meldplicht. Met deze middelen worden de AMHGKM en de Vertrouwensinspectie in staat gesteld om de personele bezetting voor de uitvoering van deze taak in te richten.

*De leden van de **JA21-fractie** vragen waarom een werkwijze met deskundigen in Caribisch Nederland en deskundigen uit Europees Nederland complex en tijdrovend is?*

Het eerdere voornemen om te werken met twee onafhankelijke deskundigen is complex en tijdrovend, omdat er gegevensuitwisseling tussen de twee deskundigen zou moeten plaatsvinden met een hoog beschermingsniveau. Om dit mogelijk te maken, zou een algemene maatregel van bestuur moeten worden opgesteld. Die algemene maatregel van bestuur opstellen is complex, omdat daarin regels moeten worden gesteld over gegevensuitwisseling tussen twee verschillende deskundigen, voor wie een ander wettelijk regime geldt ten aanzien van gegevensbescherming. De AVG is namelijk niet van toepassing in Caribisch Nederland. Ook moeten er dan afspraken worden gemaakt tussen de twee deskundigen over de verdeling van taken en verantwoordelijkheden. Daarnaast moet een procedure worden doorlopen om de risico's ten aanzien van privacy in kaart te brengen en te nemen maatregelen om die risico's te verkleinen (Privacy Impact Assessment). Het mogelijk maken van de uitwisseling van gegevens tussen de twee onafhankelijke deskundigen, die werkzaam zijn bij verschillende organisaties, zou dus meer tijd kosten dan eerder voorzien. Omdat de regering hecht aan de snelle invoering van de meld-, overleg- en aangifteplicht ten behoeve van de veiligheid van de kinderen, is gezocht naar een alternatieve oplossing die ook in de uitvoering eenvoudiger is en sneller ingevoerd kan worden. Die is gevonden door te kiezen voor één onafhankelijke deskundige.

*De leden van de **JA21-fractie** merken op dat veiligheid voor alle kinderen extreem belangrijk is. Wat is er, naast de beschreven voorgenomen maatregelen uit Verzamelwet SZW 2027, nog meer nodig om misbruik en mishandeling in onder andere kinderopvangcentra in Caribisch Nederland tegen te gaan?*

De regering hecht veel waarde aan de veiligheid van de kinderen in de kinderopvang in Caribisch Nederland. Daarom geldt er op dit moment ook al een werkwijze voor houders van kinderopvangorganisaties bij vermoedens van strafbare feiten in de kinderopvang, zij het zonder de wettelijke verplichting. Houders kunnen vermoedens melden bij de lokale inspectie die toezicht houdt op de kwaliteit van de kinderopvang. Hier kunnen zij ook terecht voor advies met betrekking tot deze vermoedens. De Inspectie van het Onderwijs, waar de lokale inspecteurs onder vallen, geeft aan dat dit ook gebeurt. De houders en pedagogisch medewerkers zijn de afgelopen jaren regelmatig geïnformeerd over deze werkwijze. In december 2026 worden de kinderopvangorganisaties middels een brief geïnformeerd over het voornemen om de wettelijke meld-, overleg- en aangifteplicht per 1 juli 2027 in werking te laten treden. In deze brief worden zij nogmaals gewezen op de huidige werkwijze waarbij zij vermoedens van strafbare feiten kunnen melden bij de lokale inspectie. Verder zijn er op basis van de Wet

kinderopvang BES, die op 1 januari 2026 in werking is getreden, aanvullende maatregelen om de veiligheid van de kinderen te waarborgen. Voorbeelden hiervan zijn het vierogenprincipe en de VOG-verplichting. Dit laatste maakt dat alle medewerkers gescreend zijn voordat ze aan de slag kunnen in de kinderopvang in Caribisch Nederland. Tot slot is er sinds dit jaar een online trainingsdatabase voor pedagogisch medewerkers en houders. Daarin zijn praktische tools opgenomen ten aanzien van veiligheid in de kinderopvang. Denk bijvoorbeeld aan checklists voor veiligheidsbeleid of over hoe om te gaan straffen en belonen, grenzen stellen, maar ook verwijzingen naar de beschermingscode huiselijk geweld.

2.10. Artikel XVII Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag

*De leden van de **D66-fractie** vragen zich af of het abusievelijk niet meenemen van de schriftelijke overeenkomst van opdracht en andere schriftelijke overeenkomsten die ten grondslag liggen aan de arbeidsverhouding in artikel 11, eerste lid, van de Wml nog gevolgen heeft voor overeenkomsten en de hierbij gemoeide beloning tot nog toe.*

Kan de regering dit nader toelichten in hoeverre deze omissie rechtsgevolgen kan hebben voor werknemers en werkgevers, zo vragen deze leden.

De Wml is ook zonder de bedoelde wijziging al van toepassing op de arbeidsverhouding van degene die arbeid verricht op grond van een overeenkomst van opdracht of andere schriftelijke overeenkomst. Basisregel in de Wml is dat degene die arbeid verricht voor ieder gewerkt uur ten minste het wettelijk minimumuurloon ontvangt. Het in een maand uit te betalen loon zal daardoor van maand tot maand kunnen variëren. Uiteindelijk moet in een kalenderjaar voor ieder gewerkt uur het minimumuurloon worden betaald.De toevoeging in artikel 11, eerste lid, van deze overeenkomsten biedt (mits er sprake is van een vaste overeengekomen arbeidsduur per week) als alternatief om uit te gaan van een vast bedrag per maand. Dat vaste bedrag per maand wordt afgeleid van het totaal aantal arbeidsuren dat de betreffende werknemer arbeid verricht in dat kalenderjaar. Per saldo is daardoor het totaal te betalen loon over een heel kalenderjaar niet anders. De regering verwacht dan ook geen gevolgen voor de beloning tot nu toe.

*De leden van de **PRO-fractie** hebben meerdere vragen over de aanpassingen rondom de wet minimumloon en minimumvakantiebijslag. Deze leden vragen om ten eerste of de regering de wijzigingen in simpele, heldere taal uiteen kunnen zetten.*

De voorgestelde aanpassingen worden hieronder per onderdeel toegelicht.

- Onderdeel A (artikel 5a, eerste lid) past de nummering aan.
- Onderdeel B (artikel 6) maakt duidelijker dat elke werknemer per gewerkt uur minimaal het minimumuurloon moet ontvangen. Dit minimumuurloon wordt door de aanpassing het 'basisloon' genoemd. Aanvullende of variabele componenten die de werknemer ontvangt, moeten bovenop het basisloon worden ontvangen. Aanvullende of variabele componenten bestaan uit wat nu nog in artikel 6 staat opgesomd, zoals vakantiebijslag en een winst- of eindejaarsuitkering. Andere voorbeelden van aanvullende of variabele componenten (die niet in het huidige artikel 6 staan) zijn de onregelmatigheidstoeslag, de dertiende maand, bonussen, toeslagen voor arbeid op zon- en feestdagen, overwerkvergoedingen en opleidingsvergoedingen. Ook fooien zijn een component (onderdeel C (artikel 7, tweede en vierde lid)). Al deze componenten moeten bovenop het basisloon worden ontvangen. Dit was al de bedoeling van de Wet invoering minimumuurloon in 2024. Met de aanpassing wordt dit duidelijker. Er is één uitzondering, die volgt uit het EU-recht. Vergoedingen in verband met het tijdelijk verrichten van arbeid in een ander land tellen wel mee voor het minimumloon, tenzij het vergoedingen van noodzakelijke kosten betreft.
- Onderdeel D (artikel 11, eerste lid) maakt duidelijk dat het huidige artikel 11 (vast bedrag per maand bij vast overeengekomen arbeidsduur per week) ook geldt als er gewerkt wordt op basis van 'schriftelijke overeenkomsten van opdracht'. Er is dan geen arbeidsovereenkomst, maar wel een opdrachtgever. Ook dan mag een vast bedrag per maand betaald worden als er een vaste

arbeidsduur per week is afgesproken. Dit was al de bedoeling van de Wet invoering minimumuurloon in 2024. Met de aanpassing wordt dit duidelijker.

- Onderdeel E (artikel 13a, eerste en tweede lid) maakt duidelijker dat een werknemer het minimumloon moet ontvangen over de som van de overeengekomen arbeidsduur en de overwerkuren (de "feitelijke langere arbeidsduur"). Overwerk heet 'meerwerk' in de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag.
- Onderdeel F (artikel 14a) maakt duidelijker dat de manier waarop vakantiebijslag moet worden betaald kan worden voortgezet. Momenteel moet vakantiebijslag van 8% over loon worden betaald. Over looncomponenten zoals deze nu in artikel 6 staan hoeft geen vakantiebijslag betaald te worden. Doordat artikel 6 aangepast wordt (via onderdeel B), moet een apart loonbegrip voor de minimumvakantiebijslag worden opgenomen in een nieuw artikel 14a, zodat de betaling van vakantiebijslag hetzelfde blijft.
- Onderdeel G (artikel 16, vierde lid) herstelt een tekstuele fout.

Ten tweede hebben deze leden enkele vragen over de wijziging in artikel 6 van de wet die samenhangt met de introductie van de term basisloon. Deze leden maken zich zorgen om deze wijzigingen, aangezien voor hen de meerwaarde van deze vormgeving niet direct duidelijk is, terwijl er wel wijzigingen plaatsvinden in een belangrijk artikel van de wet.
Deze leden horen graag van de regering dat zij zeker weet dat hierdoor geen onbedoelde negatieve effecten optreden voor werknemers.

De regering meent dat met de oude vormgeving onduidelijkheid zou kunnen ontstaan over de toepassing van de wet. De wijziging heeft geen materiële gevolgen, maar is bedoeld om deze onduidelijkheid weg te nemen. Het uitgangspunt van de Wet invoering minimumuurloon, die op 1 januari 2024 in werking is getreden, is een uniform minimumuurloon. Hieruit volgt dat het uniforme minimumloon een basisloon dient te zijn. Componenten die samenhangen met bijvoorbeeld de dag (zondagtoeslag) of het tijdstip (ongunstige tijdstippen) waarop de werkzaamheden worden verricht, voldoen daar niet aan. Aanvullende of variabele looncomponenten wijken naar hun aard af van uniformiteit. Zodoende komen deze looncomponenten bovenop dit minimumloon. Het huidige loonbegrip van artikel 6 suggereert echter dat bepaalde aanvullende of variabele looncomponenten mogen meetellen om tot het minimumloon te komen. Dit artikel is niet in lijn met het voormelde uitgangspunt van de Wml dat sinds 1 januari 2024 geldt. De meerwaarde van de wijziging van artikel 6 is erin gelegen te verduidelijken dat aanvullende of variabele looncomponenten niet meetellen voor het minimumloon. Deze verduidelijking heeft geen onbedoelde negatieve effecten voor werknemers.

Deze leden lezen in de memorie dat de aanleiding van deze wijziging is dat het huidige loonbegrip onbedoeld suggereert dat verschillende looncomponenten zoals toeslagen voor ploegendienst, onregelmatig werk en fooien gebruikt kunnen worden om te voldoen aan het minimumuurloon. Deze leden delen de opvatting dat dit inderdaad voorkomen moet worden. Deze leden vragen waarom er niet voor is gekozen om deze toeslagen op te nemen in de limitatieve lijst van onderwerpen die niet gerekend mogen worden tot het minimumuurloon.

Het nadeel van het toevoegen van deze toeslagen aan de limitatieve lijst van looncomponenten, die niet gerekend mogen worden tot het minimumloon, is dat er nieuwe looncomponenten kunnen ontstaan of worden bedacht, die niet expliciet genoemd staan in de limitatieve lijst. Een limitatieve lijst heeft naar zijn aard het risico om onvolledig te zijn of te worden. De niet-limitatieve en dynamische formulering "met uitzondering van aanvullende of variabele looncomponenten", waarvoor de regering heeft gekozen in artikel 6, is meer sluitend. Het omvat de van het loonbegrip uitgezonderde looncomponenten in het huidige artikel 6 en alle andere mogelijk denkbare looncomponenten die aanvullend of variabel zijn. De gekozen formulering bestendigt beter dan een limitatieve lijst dat enkel het basisloon telt als minimumloon, en niet ook aanvullende of variabele componenten.

Deze leden vragen voorts welke toevoeging het nieuwe begrip basisloon heeft en of de relatie met het artikel 14a in de wettekst niet verduidelijkt moet worden.

Het nieuwe begrip 'basisloon' is een verduidelijking van het loonbegrip in de Wml, dat op 1 januari 2024 materieel is gewijzigd door de inwerkingtreding van de Wet invoering minimumuurloon. De wettekst bepaalt in artikel 6 het loonbegrip van de Wml. De wettekst van het nieuwe artikel 14a bepaalt dat specifiek voor het hoofdstuk in de Wml inzake de minimumvakantiebijslag een ander loonbegrip geldt. Het loonbegrip van de minimumvakantiebijslag wijkt af van het leidende loonbegrip van artikel 6. Dit is geëxpliciteerd in de aanhef van artikel 14a, eerste lid. Het is niet noodzakelijk om ook nog in artikel 6 te regelen dat het loonbegrip van de rest van de Wml afwijkt van het loonbegrip dat specifiek alleen geldt voor het hoofdstuk in de Wml inzake de minimumvakantiebijslag.

Deze leden vragen de werkwijze van het berekenen van het basisloon en de vakantiebijslag (waarvoor deze wijziging ook bedoeld is) verder uit te leggen. Daarnaast vragen de leden welke materiële wijziging er nu plaatsvindt door de limitatieve lijst te verplaatsen van artikel 6 naar artikel 14a.

Het basisloon vergt in principe geen berekening. Het basisloon zal doorgaans het bedrag betreffen uit een salaristabel van de cao, of het bedrag dat genoemd wordt als maandsalaris of vierwekelijks salaris in de individuele arbeidsovereenkomst. Ten aanzien van de vakantiebijslag wijzigt de wet materieel niet. Zoals nu ook het geval is, zal over loon, vakantiebijslag moeten worden betaald, met uitzondering van de looncomponenten die zijn uitgezonderd.
Het loonbegrip dat voor vakantiebijslag geldt, wordt apart geregeld in artikel 14a. Dat is noodzakelijk in verband met de verduidelijking van het loonbegrip dat geldt voor het wettelijk minimumloon in artikel 6.

Verder vragen deze leden wat werknemers kunnen doen om hun recht op te eisen als werkgevers toch dergelijke looncomponenten hebben gebruikt om te komen tot het minimumuurloon. Deze leden vragen of de regering ze hierbij kan helpen.

Door deze aanpassing verandert de aanspraak op het recht niet. Als de werknemer van mening is dat de wet niet wordt nageleefd, dan kan hij de werkgever daarop wijzen, al dan niet met steun van een vakbond. Een werknemer kan uiteindelijk naar de rechter stappen. Daarnaast kan een melding van niet-naleving worden ingediend bij de Arbeidsinspectie, die risico-gebaseerd toezicht houdt.

Als laatste op dit onderwerp vragen deze leden naar de lagere regelgeving op dit gebied. Zo merken de leden op dat er lagere regelgeving blijft bestaan in de voorgestelde artikelen 6 en 14a. Deze leden vragen of de regering de inhoud van deze regelgeving kan delen. Ook vragen deze leden of de regering voornemens is de lagere regelgeving behorend bij dit onderwerp verder in te kleuren, of juist niet. Deze leden vragen een reflectie op het feit dat de regering besluit andere lagere regelgeving te schrappen. Deze leden vragen of de regering bereid is toe te zeggen of wettelijk te verankeren dat lagere regelgeving alleen kan worden ingevuld wanneer dit niet negatief uitpakt voor werknemers.

Om te beginnen merkt de regering graag op zij met dit wetsvoorstel geen lagere regelgeving schrapt, maar delegatiegrondslagen die sinds 1969 nooit zijn gebruikt om lagere regelgeving op te stellen. Het loonbegrip van artikel 6 kent een aantal delegatiegrondslagen, die kunnen worden gebruikt om lagere regelgeving te maken. Tot op heden zijn deze grondslagen nog nooit gebruikt en is er dus geen lagere regelgeving onder artikel 6. Twee grondslagen, in het huidige artikel 6, tweede en derde lid, dateren van 1969. Er is geen aanleiding om aan te nemen dat deze delegatiegrondslagen in de toekomst wel zullen worden gebruikt. Daarom komen deze delegatiegrondslagen te vervallen. Om dezelfde reden komen deze delegatiegrondslagen niet terug in het loonbegrip van de minimumvakantiebijslag in het nieuwe artikel 14a. De delegatiegrondslag in het huidige artikel 6, vierde lid, is onderdeel van implementatiewetgeving en

dateert van 2020.[4] Omdat de implementatiewetgeving relatief nieuw is, is het mogelijk dat op enig moment lagere regelgeving onder deze grondslag noodzakelijk of wenselijk is. Daarom blijft deze delegatiegrondslag behouden. De grondslag komt terecht in het nieuwe artikel 6, tweede lid en in het loonbegrip van de minimumvakantiebijslag in het nieuwe artikel 14a, tweede lid. De regering ziet momenteel geen aanleiding om lagere regelgeving te maken onder deze delegatiegrondslag en heeft dus geen voornemens daartoe. Indien er zich in de toekomst omstandigheden voordoen die aanleiding geven om lagere regelgeving op te stellen onder deze delegatiegrondslag, zal de regering uiteraard oog houden voor de belangen van werknemers en hun rechtspositie.

*Ten derde vragen de leden van de **PRO-fractie** naar de wijzigingen rondom meerwerk.*

Voorafgaand aan de beantwoording van de vragen wijst de regering er op dat het hier het herstel betreft van een onbedoelde wijziging ten gevolge van de introductie van het wettelijk minimumuurloon.

De vergoeding voor meerwerk had oorspronkelijk alleen betekenis voor werknemers die op of rond het minimumloon verdienden. Met de invoering van het wettelijk minimumuurloon is echter onbedoeld via artikel 13a van de Wml geregeld dat ook werknemers die een loon hebben dat (aanzienlijk) hoger ligt dan het minimumloon, voor ieder overwerkuur ten minste het minimumuurloon dienen te ontvangen.

Deze onbedoelde wijziging kwam naar boven bij het uitvoeren van de invoeringstoets voor de Wet invoering minimumuurloon. Over dit specifieke punt is uw Kamer geïnformeerd bij brief van 7 mei 2025.[5] In deze brief is tevens het voornemen aangekondigd om deze vergissing bij Verzamelwet SZW 2027 te herstellen.
In het verlengde van deze brief is de Kamer bij brief van 23 juni 2025 geïnformeerd over het feit dat bij het algemeen verbindend verklaren van cao-bepalingen op deze wetswijziging wordt geanticipeerd.[6]

Deze leden vragen waarom in de berekening ervoor is gekozen om uit te gaan van een weekloon, waarbij meerwerk uren naar rato worden vermeerderd. Deze leden begrijpen dat de wetswijziging waaruit dit voortkomt al stamt uit de tijd voor de wet minimumuurloon en dat er bij de wet minimumuurloon er niet voor is gekozen om deze bepalingen aan te passen. Tegelijkertijd merken deze leden op dat de gedachte uit de wet minimumuurloon is dat er altijd geredeneerd wordt uit het loon per uur en niet uit het loon per maand of week. Deze leden vragen of het niet logischer zou zijn deze bepalingen aan te passen zodat er wordt gekeken naar de beloning per uur, in plaats van een berekening die uitgaat per week en meerwerk uurlonen vervolgens naar rato aanpast. Deze leden geven de regering mee dat voor hen van belang is dat meerwerk uren vervolgens ook tenminste het minimumuurloon bedragen. Deze leden vragen de regering of bij de wijziging rondom meerwerk behouden blijft dat elk uur meerwerk (boven de normale arbeidsduur) ook tenminste het minimumuurloon oplevert (in het geval dat meerwerk uren worden verloond, bijvoorbeeld door cao-afspraken hierover).

De regering is in de artikelsgewijze toelichting bij wijze van een voorbeeld uitgegaan van beloning per week. Daarbij aansluitend op de veelvoorkomende situatie dat sprake is van een vaste arbeidsduur per week, waarbij de uren die daarbovenop komen als meerwerk kwalificeren.

Bij deze wijziging blijft uitgangspunt, net zoals voor de introductie van het minimumuurloon het geval was, dat de Wml bescherming moet bieden voor werknemers die op dat niveau worden beloond. Voor werknemers die daadwerkelijk het Wml verdienen geldt daarom inderdaad zoals de leden van de PRO-fractie in overweging geven dat voor ieder gewerkt uur boven de normale arbeidsduur ten minste het wettelijk minimumuurloon moet worden betaald. Ten slotte zij opgemerkt dat cao-afspraken niet in strijd mogen zijn met dit uitgangspunt.

*Ten vierde vragen de leden van de **PRO-fractie** om nadere toelichting op de wijziging die hoort bij de minimumvakantiebijslag. Deze leden vragen om een toelichting op welke onbedoelde doorwerking de wet*

[4] Stb. 2020, 249.

[5] Kamerstukken II 2024/25, 35 335 nr. 24.

[6] Kamerstukken II 2024/25, 29 544, nr. 1281.

minimumuurloon heeft gehad op de vakantiebijslag en vervolgens hoe de voorgestelde vormgeving van de wet dit verhelpt en wat dan precies de nieuwe werkwijze is.

De Wet invoering minimumuurloon heeft geen onbedoeld effect gehad op de vakantiebijslag. De regels omtrent de minimumvakantiebijslag zijn niet materieel gewijzigd door de Wet invoering minimumuurloon. Dit wetsvoorstel wijzigt evenmin materieel de regels omtrent de minimumvakantiebijslag. Om dit te borgen wordt er een apart loonbegrip voor de minimumvakantiebijslag geïntroduceerd in het nieuwe artikel 14a. Dit is noodzakelijk in verband met de verduidelijking van het loonbegrip van het wettelijk minimumloon in artikel 6.

Artikel 6 bepaalt dat het minimumloon in principe enkel bestaat uit het basisloon. Voor de vakantiebijslag geldt op basis van de huidige artikelen 6 en 15 echter dat er over meer looncomponenten dan enkel het basisloon vakantiebijslag is verschuldigd. Om dit te behouden, is de introductie van een apart loonbegrip van de minimumvakantiebijslag in het nieuwe artikel 14a noodzakelijk. Inhoudelijk komt het nieuwe artikel 14a overeen met het huidige artikel 6. Dit voorstel ten aanzien van de vakantiebijslag bevat derhalve geen inhoudelijke wijzigingen.

*Ten slotte vragen de leden van de **PRO-fractie** te bevestigen dat er geen materiële wijziging plaatsvindt in de regelgeving rondom noodzakelijke kosten.*

De regering bevestigt dat dit wetsvoorstel geen wijzigingen aanbrengt in de regelgeving rondom noodzakelijke kosten die een werknemer heeft te maken in verband met het verrichten van arbeid in een ander land dan waar hij gewoonlijk arbeid verricht of verblijft. Het voorgestelde artikel 6, tweede lid, van de Wet minimumloon is een inhoudelijke samenvoeging van het huidige artikel 6, eerste lid, onderdeel e, en het vierde lid.

*De leden van de **PVV-fractie** lezen in de artikelsgewijze toelichting dat de regering de regels voor de betaling van meerwerk wil wijzigen. De regering geeft daarbij zelf het voorbeeld van een werknemer die 120 procent van het minimumloon verdient en vier uur extra werkt. Volgens de voorgestelde berekening ontstaat voor deze werknemer geen aanspraak op extra betaling op grond van artikel 13a van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag. Een cao of arbeidsovereenkomst kan die aanspraak wel geven. Deze leden vragen de regering waarom zij deze wijziging wenselijk vindt. Hoeveel werknemers kunnen hierdoor minder aanspraak maken op betaling van extra gewerkte uren? Kan de regering de financiële gevolgen voor deze werknemers inzichtelijk maken?*

De leden van de PVV-fractie vragen waarom de regering deze wijziging wenselijk vindt. Zoals hierboven aangegeven was het bij de introductie van het wettelijk minimumuurloon niet de bedoeling de regeling van meerwerk te wijzigen. De onbedoelde wijziging die destijds is doorgevoerd wordt nu hersteld. Zoals in de eerder genoemde brieven van 7 mei 2025[7] en 23 juni 2025[8] over dit onderwerp is aangegeven, wil de regering, op grond van de signalen die zijn ontvangen tijdens de invoeringstoets, de reeds lang bestaande praktijk van voor de introductie van het minimumuurloon niet in de weg zitten.

Hoeveel werknemers door de wijziging minder aanspraak zullen maken op betaling van extra gewerkte uren, kan niet worden vastgesteld. Overigens is de verwachting dat werkgevers en werknemers zich niet altijd bewust zullen zijn van de onbedoelde wijziging. Dat blijkt ook uit het feit dat al langer bestaande cao-afspraken waarin expliciet wordt afgesproken dat werknemers vanaf een bepaalde loonschaal in geval van overwerk geen recht hebben op een vergoeding voor de gewerkte overwerkuren, door partijen veelal worden gecontinueerd en ook voor algemeenverbindendverklaring worden voorgelegd. Zoals hierboven is aangegeven wordt bij het algemeen verbindend verklaren van cao-bepalingen op deze wetswijziging geanticipeerd.

[7] Kamerstukken II 2024/25, 35 335 nr. 24.

[8] Kamerstukken II 2024/25, 29 544, nr. 1281.

Deze leden lezen verder dat werkgevers mogelijk alsnog kosten moeten maken wanneer zij hun beloning nog niet hebben aangepast aan de regels die sinds 1 januari 2024 gelden. Deze leden van vragen de regering hoeveel werkgevers naar verwachting hun beloning of loonadministratie nog moeten aanpassen en welke kosten hiermee gemoeid zijn. Kan de regering daarbij specifiek ingaan op de gevolgen voor kleine werkgevers?

Werkgevers dienen sinds de introductie van het wettelijk minimumuurloon feitelijk al voor ieder gewerkt uur uit te gaan van een minimale beloning die overeenstemt met het basisloon zoals bedoeld in dit wetsvoorstel. Deze verduidelijking brengt dan ook geen verandering in de rechten van de werknemers. Daarom verwacht de regering dat deze verduidelijking niet tot kosten zal leiden. Bij de voorbereiding van het wetsvoorstel zijn geen signalen ontvangen dat dit anders zou zijn.

*De leden van de **CDA-fractie** merken op dat in de voorgestelde wijziging alleen het basisloon meetelt om vast te stellen of een werknemer ten minste het minimumloon ontvangt. Toeslagen en andere variabele beloningen tellen daarvoor niet mee. De wet geeft geen volledige opsomming van welke looncomponenten wel en niet tot het basisloon behoren. Deze leden vragen hoe werkgevers en werknemers vooraf kunnen weten welke beloningen meetellen als basisloon. Is de regering van mening dat de voorgestelde formulering hierover voldoende duidelijkheid geeft? Hoe wordt zekerheid verkregen voor zowel werknemer als werkgever als er een vorm van beloning wordt gegeven en hier onduidelijkheid over ontstaat?*

De regering is van mening dat het voorgestelde loonbegrip van artikel 6 voldoende duidelijk is. De wet kan geen volledige opsomming geven van alle looncomponenten. Er bestaat immers geen uitputtende lijst van looncomponenten. Al zou deze bestaan, dan zou deze in de toekomst kunnen veranderen, en zou dat opnieuw wijziging van de Wml vergen.

Juist door te categoriseren naar ofwel basisloon ofwel aanvullende of variabele componenten, verwacht de regering dat voor werkgevers en werknemers helder is welke beloning meetelt voor de vraag of wordt voldaan aan het wettelijk minimumloon en dat het ook in de toekomst helder zal zijn wanneer zich nieuwe looncomponenten voordoen.

De regering is van mening dat het onderscheid tussen het basisloon en de andere looncomponenten dermate helder is dat onduidelijkheden over de vraag of een component tot het basisloon behoort of niet, zich niet of nauwelijks voor zullen doen.

Bovendien mag verwacht worden dat de collectieve arbeidsvoorwaardenvorming zal helpen dergelijke conflicten te voorkomen. Al bij de totstandkoming van de arbeidsvoorwaarden kan immers aandacht worden besteed aan het karakter van specifieke beloningscomponenten.

Mocht er in de praktijk toch onduidelijkheid ontstaan over een specifieke component, dan is het in eerste instantie aan de werkgever en werknemer(s) om daar onderling uit te komen, zoals bij ieder verschil van inzicht over de arbeidsvoorwaarden. Een werknemer kan zich daarbij laten bijstaan door een vakbond. In uiterste instantie kunnen de werkgever en de werknemer een geschil aan de rechter voorleggen.

*De leden van de **JA21-fractie** stellen dat het laten vervallen van het huidige artikel 7, vierde lid, in de praktijk voor bijvoorbeeld ondernemers consequenties kan hebben, zoals het aanpassen van de beloningsstructuur. Deze leden vragen dan ook: Waarom stelt de regering in deze memorie van toelichting dat dit wetsvoorstel 'geen substantiële beleidswijzigingen' en 'enkel klein beleid' behelst? Is deze kwalificatie terecht?*

Zoals uit het antwoord op de eerste vraag van de leden van de PRO-fractie blijkt, betreft het hier een verduidelijking van de gevolgen van de introductie van het wettelijk minimumuurloon. De regering ziet dan ook niet dat deze voorstellen zouden leiden tot een aanpassing van de beloningsstructuur. Waar een dergelijke aanpassing nodig was, moet die al zijn doorgevoerd bij de introductie van het wettelijk minimumuurloon in 2024. Daarnaast worden enkele omissies hersteld. De regering stelt zich inderdaad op het standpunt dat het hier niet gaan om substantiële beleidswijzigingen.

*De leden van de **JA21-fractie** merken op dat de regering het volgende stelt: 'voor zover een werkgever de eventueel in zijn bedrijf benodigde aanpassingen ten aanzien van de beloning nog niet heeft doorgevoerd, hij uiteraard alsnog voor de kosten kan komen te staan die feitelijk samenhangen met de introductie van het wettelijk minimumuurloon op 1 januari 2024.' Dit terwijl de regering het huidige artikel 7, vierde lid, dat mogelijk maakt dat dergelijke beloningen onder bepaalde omstandigheden tot het minimumloon kunnen worden berekend, nu pas wil laten vervallen. Deze leden vragen waarom de regering hier kiest voor de woordkeuze 'uiteraard'? En waarom moet de werkgever de aanpassingen hebben doorgevoerd, terwijl de regering de wettelijke basis hiervoor nog niet op orde lijkt te hebben?*

Het vervallen van artikel 7, vierde lid, zal niet leiden tot een materiële wijziging en leidt dus niet tot kosten voor de werkgever. Met de introductie van het wettelijk minimumuurloon dient de werkgever voor ieder gewerkt uur ten minste het minimumuurloon te betalen. Daaraan kan niet worden voldaan met fooien die naar hun aard onzeker en variabel zijn. Het laten vervallen van artikel 7, vierde lid, draagt dus bij aan de verduidelijking van het loonbegrip.

2.11. Artikel XX Wet toelating terbeschikkingstelling van arbeidskrachten

*De leden van de **D66-fractie** lezen dat de regering voorstelt de term arbeidsmarktdiscriminatie te vervangen door de meer gangbare term verboden onderscheid bij arbeid in Artikel XX Wet toelating terbeschikkingstelling van arbeidskrachten. Kan de regering aangeven welke juridische gevolgen deze wijziging heeft? Heeft de voorgestelde term een krappere of een nauwere reikwijdte dat de term arbeidsmarktdiscriminatie? Of draagt de wijziging geen juridische gevolgen met zich mee?*

Met de voorgestelde wijziging is geen juridische of inhoudelijke aanpassing van de definitie van arbeidsmarktdiscriminatie beoogd. Uit oogpunt van rechtszekerheid wordt voorgesteld aan te sluiten bij de reeds bestaande omschrijving van verboden onderscheid bij arbeid in artikel 5 van de Wet algemene gelijke behandeling. Hiermee sluit het wetsartikel ook beter aan op de gangbare rechtspraktijk en rechtspraak.

*De leden van de **D66-fractie** zien ook dat de regering voorstelt enkele wijzigingen door te voeren om de Wtta meer werkbaar te maken. In deze context zijn deze leden benieuwd of de regering nader kan ingaan op de gevolgen van de waarborgsom voor éénpersoons-detacheerders. Deze leden begrijpen dat de Wtta voorziet in de mogelijkheid voor alternatieve vormen van financiële zekerheidsstelling, maar dit overlaat aan nadere uitwerking. Hoe staat het met deze nadere uitwerking, zo vragen deze leden? Welke mogelijkheden ziet de regering voor een goed afgebakend alternatief voor de waarborgsom, bijvoorbeeld een verzekering of collectieve waarborgsom?*

De Wtta laat, naast de ontheffing voor uitleners die al geruime tijd arbeidskrachten ter beschikking stellen, geen ruimte voor een uitzondering van het stellen van financiële zekerheid. Wel is toegezegd om voorstellen voor alternatieve vormen van financiële zekerheid welwillend te bezien.[9] Mijn ministerie heeft twee voorstellen voor alternatieve financiële zekerheidsstelling ontvangen. Dit betreffen een collectieve waarborgsom en een borgstellingsverzekering. Een collectieve waarborgsom betekent concreet een ontheffing van de waarborgsom voor de individuele eenpersoonsdetacheerder. Door de waarborgsom collectief te voldoen ontloopt de eenpersoonsdetacheerder die niet aan zijn verplichtingen voldoet namelijk het rechtstreekse verhaal door Arbeidsinspectie of Belastingdienst. Dat vind ik niet wenselijk en is niet in overeenstemming met het doel van de waarborgsom, het tegengaan van vluchtig ondernemerschap. Deze optie wordt dan ook niet verder verkend. Het tweede voorstel is het stellen van financiële zekerheid door middel van een borgstellingsverzekering. Bij de verkenning van deze optie vind ik het van belang dat de borgstellingsverzekering niet alleen voldoende waarborgen biedt voor het doel van de financiële zekerheid, maar ook dat de verzekeraar in het geval de Minister van SZW daartoe besluit, verhaal door Arbeidsinspectie of Belastingdienst terstond uitkeert. Bij de verdere verkenning vind ik het

[9] Handelingen I 2025/2026, nr. 7, item 8, p. 17.

belangrijk om te kijken naar de verhouding tot de bestaande mogelijkheden om financiële zekerheid te stellen. Daarbij zijn onder meer de uitvoerbaarheid en het gelijke speelveld tussen banken en verzekeraars van belang. De verzekering moet ook passen binnen de toepasselijke wet- en regelgeving en de geldende (Europese) richtlijnen en gedragscodes voor verzekeringsproducten. Daarbij is relevant of een dergelijke verzekering een aantrekkelijk en levensvatbaar product kan zijn voor verzekeraars, en welke prikkels een dergelijk product creëert voor alle betrokken partijen. Denk daarbij aan de kosten en risico's voor werkgevers, de beheersbaarheid van de risico's voor verzekeraars en de zekerheid en snelheid van verhaal voor de Arbeidsinspectie en de Belastingdienst. Bij de verkenning van de borgstellingsverzekering als alternatief voor de waarborgsom zullen daarom onder andere het ministerie van Financiën en het Verbond van Verzekeraars worden betrokken. Gelet op het voorgaande informeer ik uw Kamer indien uit de verkenning blijkt dat dit een alternatieve wijze van waarborgstelling is met inachtneming van de doelen van de wet.

*De leden van de **PVV-fractie** lezen in de memorie van toelichting dat de regering de zorgplicht rond registratie in de Basisregistratie Personen wil uitzonderen van de onderzoeksmogelijkheid van de Nederlandse Arbeidsinspectie op grond van artikel 15 van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs. De regering geeft aan dat deze zorgplicht op termijn onderdeel wordt van het normenkader van de Wet toelating terbeschikkingstelling van arbeidskrachten (hierna: Wtta). Deze leden vragen de regering hoe in de tussentijd wordt gecontroleerd of uitleners deze zorgplicht naleven. Wanneer wordt de zorgplicht onderdeel van het normenkader en welke gevolgen heeft het voor een uitlener als deze zijn verplichtingen niet nakomt?*

Met de bevorderings- en vergewisplicht voor uitleners bij de registratie van arbeidskrachten in de BRP zet het kabinet een belangrijke stap om de registratie van arbeidsmigranten te verbeteren. Deze verplichting is geregeld in de Waadi en treedt per 1 april 2027 in werking.

Hierbij is ervoor gekozen om geen publiekrechtelijk toezicht en handhaving te introduceren met betrekking tot de zorgplicht, omdat de Nederlandse Arbeidsinspectie verplichtingen rond (de registratie van) huisvesting niet als haar taakopdracht en expertise heeft. Dus ook niet via de onderzoeksmogelijkheid van de Arbeidsinspectie De mogelijkheid tot onderzoek naar naleving van de zorgplicht door de Arbeidsinspectie heeft daarnaast zeer beperkt toegevoegde waarde, aangezien de Wet basisregistratie personen verplichtingen oplegt aan de arbeidskracht. Het is onwaarschijnlijk dat deze arbeidskracht – of diens vertegenwoordiger - een civiele procedure zal starten om de naleving van de zorgplicht te bevorderen, dan wel de Arbeidsinspectie zal verzoeken een onderzoek te verrichten naar de naleving hiervan.

Er is voor gekozen om op termijn in het normenkader van de WTTA eisen op te nemen ten aanzien van de naleving van de zorgplicht. Deze norm zal worden toegevoegd nadat het toelatingsstelsel volledig is ingericht, en de capaciteit van inspectie-instellingen voldoende is. Dan geldt ook dat een overtreding van de normeis kan leiden tot een schorsing of intrekking van de toelating. Tegelijkertijd kiest het kabinet ervoor om de bevorderings- en vergewisplicht al in werking te laten treden, voordat deze norm wordt toegevoegd aan het toelatingsstelsel. De problemen rondom registratie in de BRP doen zich ook voor bij uitleners die onbewust onbekwaam zijn en bij uitleners die op dit moment nog geen rol pakken, omdat er nog geen wet- en regelgeving is die hen hiertoe dwingt. De verwachting is dat deze groep uitleners ook zonder het direct regelen van toezicht en handhaving zijn te bewegen om de registratie van arbeidsmigranten in de BRP te verbeteren. Ook zijn er meerdere prikkels die bijdragen aan de naleving van de verplichtingen, ook als toezicht en handhaving nog niet zijn geregeld. Zo kan een ondernemingsraad - zowel bij de uit- als de inlener - het onderwerp agenderen en aandringen op naleving. Bovendien kunnen vakbonden via hun leden monitoren of de verplichtingen worden nageleefd en bedrijven hierop aanspreken als dit niet gebeurt. Ten slotte verspreidt de Rijksoverheid via de brancheorganisaties ABU en NBBU informatiemateriaal onder uitleners. Zij kunnen dit gebruiken om aan de bevorderingsplicht te voldoen, wat de drempel verlaagt om hiermee aan de slag te gaan.

3. Uitvoering

3.5. UWV

*De leden van de **PVV-fractie** lezen in de uitvoeringstoets van het UWV, zoals beschreven in de memorie van toelichting, dat de voorgestelde wijzigingen geen grote gevolgen hebben voor de uitvoering, mits de wijziging van de kostendelersnorm niet doorwerkt naar de Toeslagenwet. Deze vragen de regering of zij kan bevestigen dat deze doorwerking volledig is uitgesloten. Zo niet, welke gevolgen heeft dit voor het UWV en voor de mensen die een toeslag op grond van de Toeslagenwet ontvangen?*

De regering kan bevestigen dat doorwerking in de Toeslagenwet niet aan de orde is. Het amendement Flach (SGP) voorziet niet in doorwerking van de uitzondering van de kostendelersnorm bij mantelzorg en intensieve zorgverlening in de Toeslagenwet. Het past daarom niet om bij voorliggend wetsvoorstel ook de Toeslagenwet mee te nemen.

II. ARTIKELSGEWIJS

*De leden van de **PRO-fractie** hebben een aantal vragen onder onderdeel D (artikel 8a, tweede lid). De leden willen graag weten in hoeverre dit binnen het takenpakket van de gemeenteraad past, zij vragen zich af of het geen verzwaring is. Ook willen de leden graag weten of er extra budget nodig is om deze taak uit te voeren. Tenslotte vragen de leden zich af in hoeverre dit bijdraagt aan de harmonisatie van de Participatiewet. Deze leden willen graag weten of deze invulling vanuit de gemeenteraad niet zal zorgen voor grote verschillen tussen gemeenten.*

Met de Wet van school naar duurzaam werk is per 1 januari 2026 een nieuw artikel 7a in de Participatiewet gevoegd waarin de ondersteuning aan personen jonger dan 27 jaar bij of gericht op arbeidsinschakeling door het college van burgemeester en wethouders is geregeld.

Omdat deze doelgroep nu geen onderdeel uitmaakt van artikel 7, had de gemeenteraad niet langer de verplichting om bij verordening voor deze doelgroep regels te stellen over te in de memorie van toelichting benoemde onderwerpen. De wijziging regelt dat deze verplichting weer gaat gelden voor gemeenteraden. Dit betreft een verduidelijking voor gemeenten met betrekking tot de verordeningsplicht, op verzoek van gemeenten zelf. Er is hiervoor geen extra budget nodig. Gemeenten ontvangen extra middelen voor de uitvoering van het nieuwe artikel 7a. Verschillen tussen gemeenten worden verkleind omdat elke gemeente verplicht is regels op te stellen. De invulling van deze regels is echter aan de gemeenteraad. De VNG heeft een gewijzigde modelverordening re-integratie opgesteld om gemeenten te ondersteunen en verschillen zoveel als mogelijk te voorkomen.

Deze nota wordt ondertekend mede namens de Minister van Werk en Participatie.

De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid

J.A. Vijlbrief