

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.¹ Dit vertaalt zich niet alleen naar een verhoging aan de inkomstenkant, maar vraagt ook meer fundamentele wijzigingen van het sociale zekerheidssysteem waardoor het toekomstbestendig is en voorziet in een evenwichtig stelsel van aanspraken, rechten, plichten en inkomenswaarborgen. De voorstellen in deze wet zijn een uitwerking van de maatregelen in de voornoemde kabinetsreactie en zijn gericht op het moderniseren van het sociale zekerheidssysteem voor arbeidsongeschikte werknemers, de uitbreiding van het verlofstelsel voor werknemers en de modernisering van de AOV. Daarnaast wordt met dit wetsvoorstel een wettelijke grondslag gecreëerd voor de invoering van de dubbele kinderbijslag in Caribisch Nederland. Het hoofddoel van dit wetsvoorstel is om een bijdrage te leveren aan het verbeteren van de bestaanszekerheid van inwoners van Caribisch Nederland en het socialezekerheidssysteem verder richting het niveau van de regelgeving in Europees Nederland te brengen. Om de samenhang tussen de verschillende wijzigingen te benadrukken zijn de wijzigingen gebundeld tot de 'Wijzigingswet SZW-wetten Caribisch Nederland 2023'. 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 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 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 staatskundige 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 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. Intussen is het stelsel op een beperkt aantal onderdelen aangepast om het meer in lijn te brengen met de situatie in Europees Nederland zoals door het invoeren van de kinderbijslag in 2016. Wijzigingen moeten telkens worden gezien in de sociaaleconomische context van Caribisch Nederland en de regio. In verband hiermee is sprake van een inhoudelijk anders vormgegeven vangnet dan in Europees Nederland. Belangrijk is ook dat het met het sociale zekerheidssysteem samenhangende belasting- en premiestelsel en het arbeidsrecht in Caribisch Nederland aanmerkelijk verschilt van het stelsel in Europees Nederland.

In 2015 heeft de commissie Spies de staatskundige transitie geëvalueerd en daarover een rapport uitgebracht.² 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 2010.³ Op het terrein van onderwijs en gezondheidszorg zijn merkbare veranderingen doorgevoerd, maar er is

¹ Kamerstukken II 2017/2018, 34775 IV, nr. 45.

² Kamerstukken II 2015/2016, 34 400 IV, nr. 23.

³ bijlage bij Kamerstuk 34 300 IV, nr. 23

nog een aanzienlijke inspanning nodig om de levensomstandigheden te verhogen. Om de levensomstandigheden te verhogen, zijn er aanpassingen nodig aan de inkomenskant (zoals de hoogte minimumloon en uitkeringen) en aan de uitgavenkant (zoals kosten voor elektriciteit, telecom, wonen). Objectieve gegevens over hoe de inkomens van inwoners van Caribisch Nederland zich tot de kosten van levensonderhoud verhouden, ontbraken bij het onderzoek van de commissie Spies. In de bij brief van 12 juni 2015 toegezonden meerjarenprogramma's Caribisch Nederland werd daarom het doordenken van een ijkpunt bestaanszekerheid aangekondigd.⁴ Regioplan heeft dit onderzoek in 2018 uitgevoerd.⁵ In de brief van 29 juni 2018⁶ heeft het kabinet Rutte-III een pakket maatregelen aangekondigd voor een verhoging van inkomens gericht op de groepen waar de (armoede)problematiek het grootst is; zoals pensioengerechtigden, ouders van kinderen en volledig en duurzaam arbeidsongeschikten en voor verlaging van kosten van levensonderhoud over de volle breedte van de samenleving. Daarbij inbegrepen aanpassing van wet- en regelgeving ten behoeve van de bestaanszekerheid van inwoners van Caribisch Nederland.

Het sociale zekerheidsstelsel is het vangnet dat er voor zorgt dat mensen ten tijde van arbeidsongeschiktheid, ziekte, pensioen of werkloosheid toch een inkomen hebben. Om tot een toekomstbestendige socialezekerheidswetgeving in Caribisch Nederland te komen en de bestaanszekerheid van de inwoners te verbeteren, is het belangrijk om tot een evenwichtig stelsel van aanspraken, rechten, plichten en inkomenswaarborgen te komen dat zowel is afgestemd op de specifieke situatie in Caribisch Nederland als op de hedendaagse inzichten betreffende sociale zekerheid. Bij het moderniseren van het socialezekerheidsstelsel ligt de nadruk op het beschermingsniveau van het stelsel zoals de reikwijdte van de regelingen en situaties die daaronder vallen waarbij tevens aandacht wordt besteed aan de kosten en de activerende werking van het stelsel.⁷

Aard van de maatregelen

Een moderniseringsslag op het terrein van sociale zekerheid is nodig om het stelsel met het oog op de context van Caribisch Nederland naar een meer gelijkwaardig niveau te brengen met Europees Nederland en zo beter te kunnen voorzien in de bestaanszekerheid, in brede zin, van de inwoners van Caribisch Nederland. Bestaanszekerheid dient hier breder te worden opgevat dan alleen inkomen. De afbakening van dit wetsvoorstel is in hoofdzaak ingegeven door de reikwijdte van de in eerdergenoemde kabinetsreactie van 29 juni 2018 aangekondigde maatregelen, 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, maar ook rekening houdend met de impact op wetgeving, kan niet alles tegelijk.

De wijzigingen die thans voorliggen zien op verschillende domeinen van het socialezekerheidsstelsel. Het betreffen in hoofdzaak 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 een apart regime.

In Europees Nederland is er ingezet op een uitgebreid poortwachterssysteem met als sluitstuk de 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-

⁴ Kamerstuk 34 000 IV, nr. 44.

⁵ Jerzy Straatmeijer (Regioplan), 'Onderzoek naar een ijkpunt voor het Sociaal minimum in Caribisch Nederland', 28 juni 2018 (onderzoek in opdracht van ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid).

⁶ Kamerstukken II 2017/18, 34775 IV, nr. 45.

⁷ Kamerstukken II 2014/15, 34000 IV, nr. 44, blg-530823, p. 9.

integratieverplichtingen niet of nog steeds minder kan verdienen als gevolg van de ziekte of een gebrek. Het systeem in Caribisch Nederland is wezenlijk anders dan het systeem in Europees Nederland, dat een uitgebreid systeem gericht op activering kent met betrokkenheid van verschillende partijen zoals werkgever, werknemer, UWV en re-integratiebureaus. In Caribisch Nederland is de ZV BES en 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 herintreding op de arbeidsmarkt 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). Dit laat de aandacht voor de inkomenswaarborgfunctie onverlet. Zo 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 zoals dat sinds de staatkundige transitie in Caribisch Nederland geldt uit te breiden, zoals 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 uitgebreid 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 alle wijzigingen op dit domein toegelicht.

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 mensen 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 wijzigingen voorgesteld, gericht op een meer toekomstgerichte uitkeringsstructuur. Met dit wetsvoorstel wordt de pensioengerechtigde leeftijd met ingang van 2030 in één stap verhoogd naar 66 jaar. In

samenhang daarmee wordt het begrip aanvangsleeftijd en de pensioengerechtigde leeftijd geïntroduceerd. Deze leeftijden zijn momenteel 15 en 65 jaar. Tot slot is van belang dat, door het verder verhogen van de AOV-bedragen de komende jaren in het kader van de ontwikkeling richting het ijkpunt sociaal minimum, de uitkering voor ouderen zodanig omhoog gaat 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.

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 de effecten, financiën, regeldruk en uitvoeringseffecten.
- Artikelsgewijze toelichting

Deze memorie van toelichting wordt mede uitgebracht namens de Minister voor Rechtsbescherming, in verband met de wijzigingen die worden aangebracht in het Burgerlijk Wetboek 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. De activeringsfunctie zoals opgenomen in de sociale zekerheidswetten in Europees Nederland die zieke werknemers - en hun werkgevers - aanspoort om zo spoedig mogelijk te re-integreren in de eigen of andere passende arbeid ontbreekt in de huidige ZV BES en OV BES nog goeddeels. De ZV BES en OV BES zijn toe aan een moderniseringsslag waardoor het stelsel beter recht doet aan de huidige inzichten over sociale zekerheid en het belang van activering. Bij deze moderniseringsslag wordt tevens aandacht besteed aan de inkomenswaarborgfunctie.

Met prikkels in het socialezekerheidsstelsel waarmee verzuim tot een minimum wordt beperkt en de terugkeer in het arbeidsproces wordt bespoedigd, kan worden voorkomen dat arbeidsongeschikte werknemers onnodig lang thuis zitten zonder arbeidsproductiviteit te leveren en een beroep op publieke middelen moet worden gedaan. Vanwege de gedeelde verantwoordelijkheid van werkgever, werknemer en overheid zijn tevens wijzigingen in het BW BES noodzakelijk om de prikkel om verzuim, zo goed als het kan, te voorkomen of in duur te beperken. Na een beschrijving van het huidige systeem en de knelpunten volgt een toelichting op de voorgestelde wijzigingen.

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 ziekengeld, waarbij het feitelijk de werkgever is die het wettelijk ziekengeld van de RCN-unit SZW in ontvangst neemt en het loon doorbetaalt aan de werknemer. De werkgever kan, mits schriftelijk overeengekomen, de loondoorbetaling beperken tot enkel het ziekengeld 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 dan 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 ziekengeld na een periode van drie wachtdagen, maar wel met terugwerkende kracht tot en met de eerste dag van ziekte. De maximale duur van het ziekengeld is twee jaar. Het ziekengeld 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 loopt de uitkering overigens 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 ziekengeld ontvangen van de RCN-unit SZW. De werkgever moet het ziekengeld doorbetalen aan de arbeidsongeschikte werknemer. De werkgever kan door het voeren van (arbo)beleid gericht op het voorkomen van ziekte en ongevallen, 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. In de driehoeksrelatie tussen overheid (de RCN-unit SZW), de werkgever en de arbeidsongeschikte werknemer zijn er verder geen duidelijke handvatten om re-integratie te bevorderen. Het is van belang dat het socialezekerheidsstelsel niet alleen een vangnet biedt om tijdelijk verlies van

inkomen op te vangen, maar ook alle betrokken partijen ertoe aanzet om er alleen gebruik van te maken als de werknemer niet de bedongen arbeid of aangepaste arbeid kan verrichten en niet langer dan 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 ziekengeld met terugwerkende over de eerste drie ziekte-dagen te laten vervallen. Gekozen is voor een relatief beperkte stap met het oog op het beheersen van werkgeverslasten en het nog in de kinderschoenen staan van het flankerende beleidsveld (arboconsultancy, re-integratieondersteuning etc.). Op termijn kan worden gezien welke aanpassingen op dat moment passend zijn bij de dan geldende situatie. Conform het voorstel heeft de werkgever een volledige loondoorbetalingsplicht over de eerste drie dagen arbeidsongeschiktheid. Het introduceren van deze financiële prikkel draagt bij aan het voorkomen of beperken van ziekteverzuim omdat het werkgevers stimuleert om maatregelen te treffen die gericht zijn op gezond en veilig werken en werknemers prikkelt om zich bewust en verantwoordelijk op te stellen nu zij direct met hun werkgever te maken hebben. Bij algemene maatregel van bestuur kan worden geregeld dat in bij die AMvB te bepalen situaties de wachtperiode van drie dagen voorafgaand aan het recht op uitkering buiten beschouwing kan worden gelaten. Bijvoorbeeld als de arbeidsongeschiktheid vanwege ziekte verband houdt met zwangerschap van de werknemer. Het buiten de 'wachtdagenregeling' plaatsen van deze categorie kan eraan bijdragen dat wordt voorkomen dat er selectie plaatsvindt op risico's in verband met mogelijke toekomstige uitval vanwege zwangerschap. Voor de OV BES kan overeenkomstig in een 'no risk' regeling worden voorzien.

Thans ontstaat na drie wachtdagen (ZV BES) dan wel onmiddellijk (OV BES) recht op ziekengeld dan wel ongevallengeld, dat de werkgever moet doorbetalen aan de werknemer. 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. De werkgever heeft na de drie werkdagen nog steeds een loondoorbetalingsverplichting ten aanzien van de arbeidsongeschikte werknemer, maar krijgt dan ook compensatie tot 80% van het gemaximeerde dagloon vanuit de ZV BES, of 100% in geval de OV BES van toepassing is. In een schriftelijke overeenkomst of reglement kan de werkgever afwijken van artikel 7A:1614c BW BES. Afwijking van de loondoorbetalingsplicht in het eerste lid is gelimiteerd op 80% van het loon. 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, met dien verstande dat de uitkering ZV en OV BES is gemaximeerd tot het maximum dagloon.

Werkhervatting via re-integratie is met de huidige wetgeving volledig afhankelijk van de bereidheid van de werknemer en werkgever om daaraan 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 te bevorderen en de werknemer moet hieraan meewerken, met inbegrip van de plicht om andere passende arbeid te aanvaarden bij de eigen werkgever.

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.

De controlerend geneeskundige van de RCN-unit SZW die in verband met de toekenning van ziekengeld en ongevallengeld een geneeskundige beoordeling verricht, kan in zijn contact met de werknemer en werkgever op re-integratie sturen en is dan ook gebaat met een steviger wettelijk kader. De re-integratie verplichtingen zijn van overeenkomstige toepassing op de OV BES voor zolang de arbeidsongeschikte werknemer een dienstverband heeft.

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 in de ZV BES en de OV BES over de verplichtingen van de zieke werknemer in het verkeer met de controlerend geneeskundige van de RCN-unit SZW aan te scherpen en re-integratie expliciet in deze wetten te verankeren. De controlerend geneeskundige heeft momenteel geen 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 onze Minister 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 uitkeringssfeer 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 ziekengeld 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 Onze Minister waarna het ziekengeld tijdelijk kan worden stopgezet. 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.

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. Momenteel is een pilot voor een behandeltraject voor arbeidsongeschikte werknemers met chronische pijnklachten in voorbereiding. 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, 34300 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. Bij dit voorstel worden de verlofsoorten geregeld waaraan de meeste prioriteit is gegeven door de voorafgaand de totstandkoming van de wetsvoorstel geconsulteerde gesprekspartners. Dit vanwege het absorptievermogen en de belasting voor de werkgever (de werkgever moet immers vervanging regelen van de werknemer met verlof). 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 in regeling via het BW BES voorzien. De verlofregelgeving in het BW BES ziet uitsluitend op situaties waarin er sprake is van een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht. Voor ambtenaren is het ambtenarenrecht van Caribisch Nederland van toepassing en de geldende cao van toepassing. Via aanpassingen in de cao kunnen de aanpassingen in verlof in het BW BES ook voor ambtenaren gelden. Overigens geldt ook voor werknemers in de private sector dat er bij cao aanvullende regelingen kunnen zijn getroffen. Het aantal cao's in de particuliere sector 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).

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 begrafenis 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 driemaal het bedongen aantal werkdagen per week recht op vakantie. Bij een vijfdaagse werkweek zijn dat 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 ruimte voor de werknemer 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 in

de relatie tussen werkgever en werknemer kan leiden. Het gevolg kan zelfs zijn dat er wordt afgezien van een 'redelijke' verlofaanvraag, waardoor (lichamelijke of emotionele) overbelasting van de werknemer of diens naasten zou kunnen ontstaan of zelfs uitval uit het arbeidsproces. 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 in de openbare lichamen 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.

3.4.1. Aantal vakantiedagen per jaar

De Europese richtlijn voor vakantiewetgeving schrijft een verlofomvang van viermaal de wekelijkse arbeidsduur voor. Hoewel de Europese richtlijn geen gelding heeft ten aanzien van Caribisch Nederland, laat dit onverlet dat een overeenkomstige toepassing ook voor werknemers in Caribisch Nederland wenselijk is met het oog op het welzijn van de werknemer. De wettelijke vakantieaanspraak in Caribisch Nederland is namelijk driemaal het wekelijkse aantal werkdagen 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. Tenslotte 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. In verband met de invoering van het partnerverlof wordt niet in uitbreiding van de premieplicht voorzien.

In de toekomst kan in samenspraak met de belanghebbende partijen in Caribisch Nederland worden gezien wanneer en met welke stappen een uitbreiding van het geboorteverlof voor de partner mogelijk is.

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 anders dan bij de zwangere werknemer, voor wie behoud van loonaanspraak is geregeld, 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-grotaandeelhouder 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 valt buiten de reikwijdte van de Wet loonbelasting BES valt, zodat de premieplicht op hen niet 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. Overigens geldt dat in het geval de betrokkene zowel als zelfstandige en als werknemer in aanmerking komt voor de zwangerschaps- en bevallingsuitkering dat de uitkering als werknemer wordt aangevuld met de zelfstandigen uitkering tot 100% wettelijk minimumloon.

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 opgeteld de dagen dat de zwangerschapsuitkering minder dan zes weken heeft bedragen. In geval de feitelijke datum van bevalling ligt na de uitgerekende 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 'couveuseregeling' voor aanvullend geboorteverlof als het kind na de geboorte moet worden opgenomen in het ziekenhuis dat bij de Verzamelwet SZW 2023 wordt geregeld voor Caribisch Nederland is van overeenkomstige toepassing op de zwangere zelfstandige.

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.

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. Hierbij wordt geen loondoorbetalingsplicht afgedwongen.

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 ingezeten 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 aanname wordt gedaan dat de ouder voorziet in de kosten van levensonderhoud van een kind. Voor sommige ouders waarvan het kind intensieve zorg heeft, 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. Dit voorstel voorziet in een uitbreiding van de kinderbijslagvoorziening voor deze specifieke groepen ouders, naar analogie van Europees Nederland.

4.2. Uitwonende kinderen wegens ziekte of gebreken

De KBV BES stelt als voorwaarde dat het kind onder de 18 jaar is, tot het huishouden van de ouder of verzorger behoort en ingezetene van Caribisch Nederland is. 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.

4.3. 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.

4.4. Voorgestelde regelingen

Het kabinet acht het wenselijk voor beide groepen ouders een uitbreiding van de kinderbijslag mogelijk te maken, naar analogie van Europees Nederland.

4.4.1. 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.

4.4.2. 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 maandelijks 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.

Hoofdstuk 5 Ouderdomsverzekering

5.1. Algemeen

Caribisch Nederland vergrijst. Begin 2021 was 13% van de bevolking van Caribisch Nederland 65 jaar of ouder. Het aandeel van deze groep blijft volgens de prognose stijgen.⁸ 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 St 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.

5.2 AOV-leeftijd

De AOV-leeftijd van 65 jaar in Caribisch Nederland staat in contrast met de ontwikkeling van de hogere pensioengerechtigde leeftijd in de Algemene Ouderdomswet (AOW). De AOW-leeftijd is op dit moment 66 jaar en 10 maanden en stijgt verder naar 67 jaar. Hoewel de betaalbaarheid van de

⁸ CBS, Bevolkingsprognose Caribisch Nederland 2021-2050

AOV in Caribisch Nederland geen issue van betekenis is, is er hiermee toch een verschil steeds minder te rechtvaardigen is. Dit ook gelet op de levensverwachting in Caribisch Nederland. Vanwege het relatief kleine aantal inwoners van Caribisch Nederland is de methodiek van het Centraal Bureau voor de Statistiek voor de berekening van de levensverwachting van het Europese deel van Nederland aangepast. De levensverwachting bij geboorte in Caribisch Nederland ligt tot 2015 gemiddeld wat lager dan in Europees Nederland. In de periode erna gemiddeld juist wat hoger. Er is echter geen significant verschil in de levensverwachting tussen Europees en Caribisch Nederland.⁹

Om de AOV meer in lijn te brengen met de ontwikkeling van de AOW op het punt van de ingangsdatum van de pensioengerechtigde leeftijd, wordt voorgesteld de AOV-leeftijd te verhogen van 65 naar 66 jaar in 2030. Dit voorstel ligt in lijn met de door de Tweede Kamer aanvaarde motie-Wuite c.s. waarin de regering wordt verzocht om te verkennen of en zo ja 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. Gezien de tijdsduur van het realiseren van de AOV-verhoging, wordt ten aanzien van de aanwending van de hieruit voortvloeiende besparing op dit moment nog geen besluit genomen. Uitgangspunt is vanzelfsprekend dat de besparing elders voor beleidsdoelen ten aanzien van Caribisch Nederland wordt ingezet.

5.2.1. Voorgestelde regeling

De AOV is een voor burgers betrouwbare en voorspelbare regeling. De AOV biedt een inkomen voor ouderen die niet langer behoren tot de beroepsbevolking. Het recht op AOV blijft net als onder de huidige regeling afhankelijk van het ingezetenschap of het in Caribisch Nederland woonachtig zijn gedurende de opbouwperiode. De hoogte van het AOV-pensioen bij het bereiken van de AOV-gerechtigde leeftijd en de duur van de opbouwperiode blijven met dit voorstel ook ongewijzigd. Wel zal de periode waarin men AOV opbouwt automatisch mee schuiven met de verhoging van de AOV-leeftijd. De verhoging van de AOV-leeftijd heeft ook gevolgen voor andere BES-wetgeving, in die zin dat waar in andere wetten wordt gesproken over de pensioengerechtigde leeftijd of woorden van gelijke strekking, bij inwerkingtreding van het onderhavige wetsvoorstel vanaf het jaar 2030 66 jaar is bedoeld. Ook het in een ministeriële regeling opgenomen fiscale kader van de aanvullende pensioenen, zal aan de verhoging van de AOV-leeftijd worden aangepast. Het kabinet acht het ten opzichte van Europees Nederland achterblijven van de leeftijdsverhoging goed verdedigbaar tegen de achtergrond van de minder nauwkeurig vast te stellen levensverwachting.

De verhoging van de AOV-leeftijd vindt op een zorgvuldige manier plaats. Voorgesteld wordt de AOV-leeftijd in één stap te verhogen van 65 jaar naar 66 jaar in 2030. Hierdoor krijgen mensen voldoende tijd om zich op deze leeftijdsverhoging voor te bereiden. Gedurende de periode tot 2030 kunnen ze zich erop instellen dat zij langer zullen moeten doorwerken. Bovendien geeft het ook de ruimte aan private partijen om relevante pensioenregelingen zo nodig aan te passen. Het voorstel tot verhoging van de AOV-leeftijd tot 66 jaar sluit aan bij afgesproken verhoging van de pensioengerechtigde leeftijd van rijksambtenaren in Caribisch Nederland. Ook deze gaat vanaf 2030 omhoog naar 66 jaar.

Een hogere AOV-leeftijd werkt door in de systematiek van de Wet AOV BES. Iedereen die verzekerd is in de zin van de Wet AOV BES bouwt in 50 jaar een volledig recht op ouderdomspensioen op. De pensioengerechtigde leeftijd op grond van de Wet AOV BES is thans 65 jaar. Dit betekent dat een verzekerde in de leeftijd tussen 15 en 65 jaar 2% ouderdomspensioen per jaar opbouwt. De regering kiest ervoor de opbouwperiode te handhaven op 50 jaar en voorkomt daarmee dat de eisen voor een volledig AOV-pensioen verzwaard zouden worden. Deze verzwaaring zou zich voordoen als de opbouwperiode bij elke verhoging van de AOV-leeftijd met

⁹ <https://www.cbs.nl/nl-nl/maatwerk/2021/23/levensverwachting-in-caribisch-nederland-1998-2019>

een overeenkomstige periode zou worden verlengd zodat de opbouwperiode nu zou oplopen naar 51 jaar. De regering acht dit niet wenselijk. In een opbouwperiode van 50 jaar komt de langdurige band met Caribisch Nederland, die voorwaarde is voor een volledig AOV-pensioen, voldoende tot uitdrukking. Als gevolg van de verhoging van de AOV-leeftijd naar 66 jaar verschuift de leeftijd waarop de opbouw voor ouderdomspensioen start met 1 jaar naar 16 jaar.

De verschuiving van de opbouwperiode heeft voor mensen die gedurende hun hele leven in Caribisch Nederland wonen geen effect. Een opbouwjaar dat vervalt aan het begin van de opbouwperiode wordt volledig gecompenseerd door het extra opbouwjaar dat ontstaat door diezelfde verschuiving aan het einde van de opbouwperiode. Personen die zich later in Caribisch Nederland vestigen, zullen een langere opbouwperiode hebben ten opzichte van de huidige situatie waarbij opbouw tot aan 65 jaar mogelijk is. Mensen met AOV-opbouw, die voor hun 65e levensjaar naar het buitenland emigreren of geëmigreerd zijn, kunnen te maken krijgen met een kortere opbouwperiode. Of deze groep mensen daardoor AOV-opbouw missen en dit negatief voor hen uitpakt, is op voorhand niet duidelijk. Dit hangt sterk af van het pensioenstelsel van het land waarheen men is geëmigreerd. In steeds meer landen wordt de pensioengerechtigde leeftijd verhoogd. Het is zeer wel mogelijk dat men in het immigratieland ook tot op latere leeftijd pensioen kan opbouwen.

5.3. 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. Als gevolg hiervan ligt het reguliere AOV-bedrag op Sint Eustatius en Saba inmiddels al dermate boven dat van Bonaire, dat het hoger prijsniveau van Sint Eustatius en Saba ten opzichte van Bonaire al in het reguliere uitkeringsbedrag tot uitdrukking komt. Onderstaand een cijfermatige illustratie waarin de overbedeling van AOV-gerechtigden op Sint Eustatius en Saba ten opzichte van Bonaire duidelijk wordt.

	Bonaire	Sint Eustatius	Saba
Hoogte AOV 2022	752	909	896
Vershil AOV t.o.v. Bonaire (exclusief duurtetoeslag)		+ 157 = 21%	+ 144 = 19%
Streefbeeld AOV t.o.v. Bonaire op basis van ijkpunt 2021, procentueel		+ 11%	+ 14%
Huidige duurtetoeslag bovenop AOV		+ 53 = 7%	+ 75 = 10%

De 'overbedeling' van belanghebbenden op Sint Eustatius en Saba ten opzichte van Bonaire is op grond van dit overzicht evident. Uitgaande van het ijkpunt sociaal minimum moet de verhouding ten opzichte van Bonaire uitkomen op +11% voor Sint Eustatius en +14% voor Saba. Momenteel ligt de verhouding voor Sint Eustatius en Saba al gunstiger ten opzichte van Bonaire, terwijl de duurtetoeslag daar nog eens een extra bedrag bovenop doet. Het gevolg daarvan is een niet te rechtvaardigen bevoordeling van belanghebbenden op Sint Eustatius en Saba ten opzichte van Bonaire.

5.3.1. Voorgestelde regeling

In het kader van de beoogde ontwikkeling richting het ijkpunt sociaal minimum wordt de uitkering AOV volgens plan op het niveau worden gebracht dat correspondeert met het voor de respectievelijke openbare lichamen vastgesteld sociaal minimum. 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, zodanig dat het gewenste uitkeringsniveau via de AOV zelf wordt bereikt. Daarmee ligt het voor de hand de duurtetoeslag, die AOV-gerechtigden die woonachtig zijn op Sint Eustatius en Saba ontvangen, af te bouwen.

Wanneer het sociaal minimum zal zijn gerealiseerd, volstaat immers de hoogte van de AOV voor belanghebbende, ongeacht het eiland waar men woonachtig is. Daarmee komt niet alleen de noodzaak van, maar ook de rechtvaardigingsgrond voor een duurtetoeslag te vervallen. Met de voorgestelde wijziging wordt het mogelijk de komende jaren te bezien of, en in welke mate de duurtetoeslag nog gepast is en zo ja, tot welke hoogte. 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.

Hoofdstuk 6 Algemene weduwen en wezenverzekering BES

6.1. Voorgestelde regelingen

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.

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 de 'Wijzigingswet SZW-wetten Caribisch Nederland 2023' is verder toe te werken naar een toekomstbestendig sociaalezekerheidsstelsel in Caribisch Nederland dat voorziet in een evenwichtig stelsel van aanspraken, rechten, plichten en inkomenswaarborgen. Dit houdt ook een stap naar een meer gelijkwaardig voorzieningenniveau in. 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 naar verwachting daalt, werknemers sneller zullen terugkeren naar werk en weer een inkomen verdienen op het volledige loonniveau. Daardoor zal de duur van de ZV BES- en OV BES-uitkering verminderen. Aanvullend draagt de uitbreiding en modernisering van het verlofstelsel bij aan een betere werk-privé balans. Neveneffect daarvan kan zijn een dempende werking op de uitkering ziekengeld ZV BES.

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.

De voorgestelde verhoging van de AOV-leeftijd kan tot gevolg hebben dat ouderen langer actief zijn op de arbeidsmarkt. Overigens is doorwerken na het bereiken van de 65-jarige leeftijd geen uitzonderlijke situatie in Caribisch Nederland.

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

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. In geval het ziekteverzuim langer dan drie werkdagen duurt, heeft de werkgever hogere lasten als gevolg van het voorstel, omdat het recht op ziekengeld – 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. 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 300.000 USD per jaar.

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 en brengt geen extra uitvoeringskosten met zich mee. Er zijn daarnaast 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. In verband met de vaststelling van de zorgbehoefte van kinderen, wint Onze Minister 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. Hiervoor is reeds budget beschikbaar gesteld vanuit de begroting van SZW.

8.2.4. AOV en AWW

De financiële gevolgen voor de maatregelen op het terrein van de AOV hebben betrekking op het verhogen van de AOV-leeftijd en het afbouwen van de duurtetoeslag. Gezien het beperkte financieel beslag van de duurtetoeslag en de onzekerheid met betrekking tot het 'afbouwschema' van deze voorziening, wordt hiervoor geen besparing ingeboekt. De raming voor het verhogen van de AOV-leeftijd zal vanwege het feit dat deze maatregel pas in 2030 is voorzien, op een later moment plaatsvinden.

Voor de wijzigingen in de AWW worden geen financiële gevolgen voorzien.

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.

Werkgevers moeten kennisnemen van de wijzigingen in de ZV BES, OV BES en BW BES met betrekking tot de inkomenswaarborgfunctie en de activeringsfunctie en de wijzigingen in de verlofregelingen. De eenmalige kennisnemingskosten worden geschat op ca. € 50.000 gebaseerd op de aanname dat alle bedrijven met werknemers in dienst hier kennis van moeten nemen. De eenmalige implementatiekosten worden geschat op ca. €25.000 euro gebaseerd op kleine systeemwijzigingen die werkgevers moeten doorvoeren ten aanzien van verlof en re-integratie. De mate waarin de werkgever investeert in de re-integratie van arbeidsongeschikte werknemers levert, hangt samen met wat re-integratie weer terug oplevert. Werkgevers kunnen bij langere afwezigheid van de werknemer vervangend personeel moeten regelen, maar dit wordt beschouwd als een risico van ondernemerschap.

De maatregelen om de inkomenswaarborgfunctie te verbeteren en de uitbreiding van de verlofregelingen bevatten geen structurele administratieve lasten voor werknemers. De aanpassing van de vakantieregeling zal afhankelijk van de gebruikte methodiek van de werkgevers voor het bijhouden van de verlofdagen in meer of mindere mate extra kosten opleveren vanwege de aanpassing van de systemen.

8.4. Consultatie en uitvoeringstoets

In deze paragraaf wordt de internetconsultatie, de reactie van de ATR en de Uitvoeringstoets van de RCN-unit SZW besproken.

8.4.1. Internetconsultatie

[Volgt]

8.4.2. ATR

[Volgt]

8.4.3. Uitvoeringstoets RCN-unit SZW

[Volgt]

8.4.4. Openbaar Lichamen

[Volgt]

8.4.5. 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 zijn overgenomen ten aanzien van de verlofregelingen, met dien verstande dat een besluit over het invoeren van een uitkering voor de begeleider bij medische uitzending is aangehouden. Het kabinet is met de Centraal Dialoog van mening dat aanpassingen in de verlofregelingen ook moeten worden doorgevoerd in de cao voor ambtenaren en zal daarom onderzoeken wat daarvoor aanvullend moet worden geregeld. 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 is in een reactiebrief van 24 maart 2022 over het wetsvoorstel Verzamelwet SZW 2023 tevens op de in 2019 voorgelegde beleidsvoornemens ingegaan. De Central Dialogue raadt af om de wettelijke aanspraak op ziekengeld uit te breiden tot de zesde ziektedag, zoals aanvankelijk beoogd, gezien de negatieve impact voor lokale 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 lokale 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.

De regering 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 de regering van mening dat de consequenties voor het bedrijfsleven als gevolg van de onderhavige voorstellen, redelijkerwijs van het bedrijfsleven mogen worden gevergd, 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).

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.

[PM nadere reactie Centraal Dialogen]

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 Boek 7 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 Boek 7 BW, 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 redenen nalaat passende 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 terugkeer naar zijn werk of ander werk bij zijn werkgever. Hiervan kan bijvoorbeeld sprake zijn in het geval de werkgever aan de arbeider voorstelt om een cursus te volgen waardoor deze arbeider geschoold kan worden voor arbeid die wel in het bedrijf aanwezig is. Als de werkgever deze mogelijkheid 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 of in ander werk bij de werkgever.

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 passende arbeid aanvaardt die de werkgever hem aanbiedt. Deze bepaling geeft werkgever de mogelijkheid van de arbeider te verlangen dat hij passende arbeid verricht, waartoe hij ondanks zijn ziekte wel in staat is. Door de arbeider passende arbeid 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. Er zijn overigens gevallen denkbaar – bijvoorbeeld wanneer de arbeider slechts een geringe overtreding heeft begaan – waarin een volledige beëindiging van de loondoorbetaling niet in de rede ligt.

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 ongevallengeld en ziekengeld 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 Wet OV BES en de Wet ZV BES.

B en C (artikelen 1614ca tot en met 1614ce)

Met artikel 1614ca, 1614cb, 1614cc en 1614ce 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.

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 tweemaal 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 1614cc

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.

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.

E (artikel 1614ya)

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 de arbeid, ofwel de eigen arbeid, ofwel andere passende arbeid in het bedrijf waar de arbeider werkzaam is. Van belang is dat de arbeider de arbeid aankan. Waar het om passende arbeid gaat betreft het dan arbeid die 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 gevegd. 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 gevegd. 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 of passende arbeid te verrichten.

G (artikel 1615da)

De werkgeversverplichtingen jegens de zieke arbeider staan in artikel 1614 ya. 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. 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. Ook als hem passende arbeid (zie artikel 1614ya, derde lid) wordt aangeboden, is hij verplicht die te verrichten.

Artikel II. Vakantiewet 1949 BES

In de Vakantiewet 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, B, C, E en G (artikelen 1, 5, 6, 7a en 8)

In de AOV BES worden de leeftijden waarop de verzekering voor de AOV BES start en de leeftijd waarop de uitkering op grond van de AOV BES begint, niet langer expliciet genoemd. In deze wet wordt verder gesproken over "aanvangsleeftijd" en "pensioengerechtigde leeftijd", aangezien deze leeftijden in de loop van de jaren als gevolg van de in onderdeel D voorgestelde verhoging veranderen. Mocht enig moment besloten worden tot een wijziging van de aanvangsdatum van de verzekering of die van de uitkering, dan zal zo'n wijziging via wetswijziging worden geregeld. In dit voorstel worden alleen twee aanvangs- en pensioenleeftijden genoemd.

In de artikelen 1, 5, 6, 7a en 8 zijn de begrippen "aanvangsleeftijd" en "pensioengerechtigde leeftijd" neergelegd.

D (artikel 6a)

In dit nieuwe artikel 6a wordt in het eerste lid aangegeven dat de aanvangsleeftijd en pensioengerechtigde leeftijd 15 respectievelijk 65 jaar zijn.

Nu inmiddels vaststaat dat de AOV-leeftijd ingaande het jaar 2030 wordt verhoogd tot 66 jaar, zijn de verhoogde leeftijden (16 en 66) opgenomen in het tweede lid.

Het derde lid regelt dat als iemand eenmaal de pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt, er geen nieuwe pensioenleeftijd voor hem gaat gelden.

E (artikel 7a)

De aanpassing van de aanhef in het derde lid betreft een verduidelijking.
De overige aanpassingen zijn tekstueel.

F (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 het verder verhogen van de AOV-bedragen de komende jaren in het kader van de ontwikkeling richting het ijkpunt 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. De aankondiging van het vervallen van artikel 7b zal ook bijtijds plaatsvinden.

G (artikel 8)

De wijzigingen in artikel 8 zijn technisch, wat de wijziging van het eerste lid betreft. De wijziging in het derde lid geeft de mogelijkheid om ook de delen van kalenderjaren voor artikel 6 (de verzekeringsperiode) nader te kunnen regelen, zoals dat reeds gebeurt voor perioden waarin iemand een uitreiziger is.

H (artikel 8a)

De wijzigingen in het eerste en derde lid van dit artikel houden verband met de aanpassing van artikel 7b (zie onderdeel F). 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.

I (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.

J en K (artikelen 39a en 40)

Met de wijzigingen die zijn aangebracht in de artikelen 5, 6, 7a en 8, wordt voor de overgangsbepalingen geregeld dat het gaat om de bepalingen zoals deze luiden voordat die wijzigingen werden aangebracht. De overgangsbepalingen betreffen de AOV-leeftijd en de telling van verzekerde jaren voor 1960.

Artikel IV. Wet algemene weduwen- en wezenverzekering BES

A

Het begrip "nabestaande" wordt in de AWW BES geïntroduceerd.

B (artikel 3a)

Het vervallen van artikel 3a houdt verband met het opnemen van het begrip nabestaande in de wet.

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 (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).

F (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.

G (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.

H (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- of geregistreerdpartnerschapsrelatie (conform artikel 80b van Boek 1 van het BW BES) 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 invoeging 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 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 verdubbelingsbedrag gaat. In verband daarmee zijn de artikelen 8, 11, 13, 14, 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 de eerste drie dagen na de melding van het ongeval geen recht op ongevallengeld bestaat. In bijzondere situaties kan echter worden afgeweken van

deze drie dagentermijn, 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 Wet ZV BES. Een werknemer die een ongeval is overkomen is gehouden inspanningen te verrichten om passende arbeid te verrichten. Het gaat om arbeid in de bestaande functie of, naarmate de arbeidsongeschiktheid langer duurt, ander werk bij de eigen werkgever. In verband daarmee dient hij mee te werken aan alle activiteiten die zijn gericht op inschakeling in het werk. 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 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 of in ander 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 Wet ZV BES.

E (artikel 6)

De wijzigingen in artikel 6 dienen ertoe om te verduidelijken dat een aanvraag moet worden gedaan via een gestandaardiseerd formulier. Deze aanvraag leidt tot een vaststelling van het bestaan van een recht op uitkering. Dat gebeurt mede op basis van een geneeskundige beoordeling. Voor de aanvraag ongevallengeld is het indienen ervan via de elektronische weg het uitgangspunt. De aanvraag geschiedt als regel door de werkgever.

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

De nieuwe onderdelen g en h van het eerste lid behelzen de mogelijke consequenties van het niet of onvoldoende opvolgen van aanwijzingen die hem kunnen leiden tot terugkeer in het arbeidsproces. Ook het niet nakomen van de verplichtingen die in artikel 5c zijn opgenomen, kunnen leiden tot een geheel of gedeeltelijk verlies van uitkering.

H (artikel 7a)

Er wordt een nieuw artikel opgenomen.

Artikel 7a regelt een algemene bevoegdheid om af te wijken van bepalingen van deze wet ingeval onverkorte toepassing van deze bepalingen zou leiden tot evidente hardheden. De hardheden kunnen geheel of gedeeltelijk worden opgeheven, op verzoek van een betrokkene of ambtshalve. De ZV BES kent reeds een overeenkomstige bepaling en om de uitvoering van de ZV BES en de OV BES gelijk op te laten blijven lopen, is deze bepaling nu ook in de OV BES opgenomen.

Artikel VIII Wet ziekteverzekering BES

A (artikel 1)

In artikel 1 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.

B (artikel 3)

Artikel 3 geeft aan welke gronden er zijn voor een recht op uitkering op grond van de Wet 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. Het vierde lid bepaalt dat als er recht op zwangerschapsuitkering kan bestaan, maar dat recht is opgeschoven, een ziekte in de periode van opschuiven wordt aangemerkt als uitkering in verband met zwangerschap.

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 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 Wet ZV BES. De uitkeringsduur bedraagt een halve werkweek van de werknemer.

E (artikel 5)

Artikel 5

In het eerste lid wordt geregeld dat de eerste drie dagen van ziekte geen 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 opname in een ziekenhuis nodig maakt, vervalt. Tijdens deze drie dagen geldt een verplichting tot loonbetaling. 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 ziekengeld, niet geldt. In bepaalde situaties waarin de arbeidsongeschiktheid redelijkerwijs niet aan de werkgever kan worden toegerekend, kan daar aanleiding toe zijn.

F (artikel 5a)

Artikel 5a

In dit artikel wordt expliciet geregeld wat de plichten zijn van de werknemer die ziekengeld ontvangt. Deze verplichtingen zijn, gelet op de uitvoeringsmogelijkheden in Caribisch Nederland, beperkter dan in de Ziektewet (artikel 29g) zijn opgenomen.

In het eerste lid wordt bepaald dat de werknemer verplicht is mogelijkheden te benutten of te behouden tot het verrichten van passende arbeid bij zijn werkgever. Het gaat erom dat hij zijn verdien capaciteit naar vermogen behoudt of vergroot. In eerste instantie zal het streven gericht zijn op terugkeer naar zijn normale arbeid, maar naarmate de arbeidsongeschiktheid langer duurt zal de aandacht ook dienen uit te gaan naar mogelijkheden tot re-integratie op een andere functie bij de eigen werkgever. In verband daarmee dient hij mee te werken aan alle activiteiten die zijn gericht op inschakeling in het werk. 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 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 of in ander werk. Ten slotte kunnen groepen werknemers worden vrijgesteld van de verplichtingen die in het eerste en tweede lid zijn opgenomen.

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.

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)

Onderdeel f betreft activiteiten van de controlerend geneeskundige die zijn gericht op herstel. Hij kan aanwijzingen geven die kunnen leiden tot vermindering of zelfs einde van de arbeidsongeschiktheid. Werknemer dient deze aanwijzingen op te volgen. In onderdeel g gaat het om aanwijzingen, gegeven op basis van een geneeskundige of arbeidskundige beoordeling die in opdracht van de Minister is uitgevoerd, over terugkeer naar het eigen werk of naar ander werk bij de eigen werkgever. Onderdeel h betreft het niet of onvoldoende naleven van de verplichtingen die voor de werknemer op grond van artikel 5a gelden.

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.

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

De inwerkingtreding van de voorgestelde wijzigingen is voorzien op 1 juli 2023. Een aantal artikelen treedt mogelijk op een ander, later tijdstip in werking. Dat geldt in elk geval de inwerkingtreding van artikel IX (artikel 7b AOV BES).

De Minister voor Armoedebeleid,

Participatie en Pensioenen,

C.J. Schouten

CONCEPT