

---

## 190

### **Besluit van 26 april 2000 tot vaststelling van een algemene maatregel van bestuur als bedoeld in artikel 130c van de Werkloosheidswet (Tijdelijk besluit preventieve inzet wachtgeldfondsen)**

---

Wij Beatrix, bij de gratie Gods, Koningin der Nederlanden, Prinses van Oranje-Nassau, enz. enz. enz.

Op de voordracht van de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, J.F. Hoogervorst, van 25 februari 2000, Nr. SV/WV/00/10225a;

Gelet op artikel 130c van de Werkloosheidswet;

De Raad van State gehoord (advies van 10 maart 2000, no. W12.00.0082/IV);

Gezien het nader rapport van de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, J.F. Hoogervorst, van 20 april 2000, Directie Sociale Verzekeringen, Nr. SV/WV/00/17519;

Hebben goedgevonden en verstaan:

#### **Artikel 1. Algemene begrippen**

In dit besluit wordt verstaan onder:

- a. Lisv: Landelijk instituut sociale verzekeringen, genoemd in hoofdstuk 4 van de Organisatiewet sociale verzekeringen 1997;
- b. betrokkene: werknemer op wie dit besluit op grond van artikel 3 van toepassing is;
- c. WW-uitkering: uitkering op grond van de Werkloosheidswet.

#### **Artikel 2. Beoogde resultaat besluit**

Het met dit besluit beoogde resultaat is het verschaffen van inzicht in het effect van de preventieve inzet van middelen uit de wachtgeldfondsen om het ontstaan van recht op WW-uitkering te voorkomen.

#### **Artikel 3. Doelgroep**

1. Dit besluit is van toepassing op de werknemer:
  - a. waarvan redelijkerwijs valt aan te nemen dat zijn dienstbetrekking binnen vier maanden zal eindigen ter uitvoering van een voornemen als bedoeld in artikel 3, eerste lid, van de Wet melding collectief ontslag; en
  - b. waarvan redelijkerwijs vaststaat dat hij, indien toepassing van dit

besluit achterwege blijft, als gevolg van de eindiging van de dienstbetrekking, bedoeld in onderdeel a, recht op WW-uitkering zal krijgen.

2. Dit besluit is eveneens van toepassing op de werknemer:

a. waarvan redelijkerwijs valt aan te nemen dat zijn dienstbetrekking binnen vier maanden zal eindigen; en

b. waarvan redelijkerwijs valt aan te nemen dat hij, indien toepassing van dit besluit achterwege blijft, de eerstvolgende jaren per kalenderjaar meermaals recht op WW-uitkering zal krijgen.

#### **Artikel 4. Taak Lisv**

1. Het Lisv stelt voor de betrokkene, op diens aanvraag, een traject vast gericht op het ingeschakeld blijven in het arbeidsproces.

2. Het Lisv draagt ter uitvoering van het eerste lid werkzaamheden op aan de Arbeidsvoorzieningsorganisatie of aan derden, niet zijnde uitvoeringsinstellingen, waardoor de betrokkene in staat wordt gesteld deel te nemen aan activiteiten die bijdragen tot het ingeschakeld blijven in het arbeidsproces.

3. De activiteiten, bedoeld in het tweede lid, mogen niet gericht zijn op het behouden van de dienstbetrekking, bedoeld in artikel 3, of het opnieuw ontstaan van een dienstbetrekking tussen betrokkene en zijn werkgever.

4. Het Lisv heeft de taak, bedoeld in het eerste lid, met betrekking tot de werknemer, bedoeld in artikel 3, eerste lid, niet meer na afloop van het kwartaal, volgend op het kwartaal waarin het aantal werknemers, bedoeld in dat lid, waarvoor een traject is vastgesteld, de duizend heeft bereikt.

5. Het Lisv heeft de taak, bedoeld in het eerste lid, met betrekking tot de werknemer, bedoeld in artikel 3, tweede lid, niet meer na afloop van het kwartaal, volgend op het kwartaal waarin het aantal werknemers, bedoeld in dat lid, waarvoor een traject is vastgesteld, de duizend heeft bereikt.

#### **Artikel 5. Nadere regels inzake de aanvraag**

1. Het Lisv is bevoegd om nadere regels te stellen met betrekking tot de aanvraag, bedoeld in artikel 4, eerste lid.

2. De aanvragen worden behandeld in volgorde van binnenkomst.

#### **Artikel 6. Looptijd**

Dit besluit treedt in werking met ingang van de dag gelegen drie maanden na de datum van uitgifte van het Staatsblad waarin het wordt geplaatst en vervalt vier jaar na die dag.

#### **Artikel 7. Citeertitel**

Dit besluit wordt aangehaald als: Tijdelijk besluit preventieve inzet wachtgeldfondsen.

Het advies van de Raad van State wordt niet openbaar gemaakt op grond van artikel 25a, vijfde lid jo vierde lid, onder b van de Wet op de Raad van State, omdat het uitsluitend opmerkingen van redactionele aard bevat.

Lasten en bevelen dat dit besluit met de daarbij behorende nota van toelichting in het Staatsblad zal worden geplaatst.

's-Gravenhage, 26 april 2000

Beatrix

De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
J. F. Hoogervorst

Uitgegeven de *elfde* mei 2000

De Minister van Justitie,  
A. H. Korthals

## **NOTA VAN TOELICHTING**

### **Inleiding**

Het Landelijk instituut sociale verzekeringen (Lisv) kan op grond van artikel 130c van de Werkloosheidswet (WW) bij algemene maatregel van bestuur worden opgedragen om ten behoeve van een experiment met een tijdsduur van ten hoogste vier jaar voor bepaalde groepen werknemers, die binnen een termijn van 4 maanden werkloos dreigen te worden, werkzaamheden in te kopen die erop zijn gericht om die werkloosheid te voorkomen. De kosten voor de inkoop van deze werkzaamheden komen ten laste van een budget uit het wachtgeldfonds van de sector waarbij de werkgever is aangesloten. Het Lisv kan deze werkzaamheden inkopen bij de Arbeidsvoorzieningsorganisatie of bij derden, niet zijnde uitvoeringsinstellingen.

Met dit besluit worden nadere regels voor het experiment getroffen. Bij het treffen van dit besluit is mede gebruik gemaakt van uitvoerings-technisch commentaar van het Lisv en commentaar met betrekking tot de toezichtsaspecten van het College van toezicht sociale verzekeringen.

### **Doel experiment**

De experimenten op grond van hoofdstuk Xa van de WW zijn erop gericht na te gaan of de middelen (instrumenten) bijdragen aan de reïntegratie van WW-uitkeringsgerechtigden op de arbeidsmarkt. Dit doel vraagt dat op een gerichte wijze wordt geëxperimenteerd. Aan het Lisv zal worden verzocht een dergelijke vorm aan het experiment te (doen) geven dat gefundeerde conclusies mogelijk zijn over de geschiktheid van het middel en over de noodzakelijke randvoorwaarden.

Met dit besluit wordt het mogelijk om eerder dan gebruikelijk (re)integratie-activiteiten te ontwikkelen waardoor de gevolgen van een beëindiging van een dienstbetrekking kunnen worden ingeperkt. Dit kan ertoe leiden dat werknemers in het geheel niet een beroep op de WW hoeven te doen of dat de uitkeringsduur wordt bekort. Aangezien artikel 130c van de WW nadrukkelijk de bedoeling heeft aan de uitvoering de mogelijkheid te bieden om door middel van trial and error te onderzoeken welke activiteiten in een bepaalde situatie het meest geschikt zijn om het beroep op de WW te voorkomen zal worden volstaan met het stellen van een aantal randvoorwaarden. Deze randvoorwaarden zijn bedoeld om ervoor te zorgen dat de doelstelling van dit instrument wordt gerealiseerd, namelijk te voorkomen dat werknemers onnodig in de WW komen. Met deze randvoorwaarden wordt tevens beoogd oneigenlijk gebruik van publieke middelen te voorkomen.

### **Samenstelling doelgroep**

Voor de preventieve inzet van (re)integratie-instrumenten komen werknemers in aanmerking waarvan redelijkerwijs aannemelijk is dat hun dienstbetrekking binnen 4 maanden zal eindigen als gevolg van een collectief ontslag (zie artikel 3, eerste lid, onderdeel a). Voor deze werknemers moet redelijkerwijs vaststaan dat zij na het einde van de dienstbetrekking recht zullen krijgen op WW-uitkering (zie artikel 3, eerste lid, onderdeel b). Er moet dus niet direct aansluitend werk voor handen zijn. Binnen deze groep werknemers wordt geen onderscheid gemaakt naar bemiddelbaarheid naar de arbeidsmarkt. Ook ten behoeve van degene die, op grond van artikel 4, eerste lid, van de Samenwerkingsregeling SWI, in fase I zou zijn ingedeeld als hij werkloos zou zijn geweest, kunnen dus preventief middelen worden ingezet.

Daarnaast komen, op grond van artikel 3, tweede lid, werknemers in aanmerking waarvan is vastgesteld dat zij niet op eigen kracht kunnen doorstromen naar vaste banen.

## **Implementatie**

Het Lisv is verantwoordelijk voor de preventieve inzet van (re)integratie-instrumenten (zie artikel 4, eerste lid). Inzet daarvan zal met name aan de orde zijn indien een bedrijf wordt geconfronteerd met sectorspecifieke problemen waarop door de sector in onvoldoende mate kon worden geanticipeerd door de aard van het probleem. Op deze wijze kan een preventieve aanpak worden gebruikt bij herstructurering van een sector. Het overtollig personeel kan worden opgeleid voor banen in een sector waar een personeelstekort dreigt. Daarnaast kunnen de instrumenten worden ingezet voor de oplossing van sectorale problemen, die het gevolg zijn van arbeidsmarktkenmerken. Hierbij kan worden gedacht aan herhaalwerkloosheid welke het gevolg is van het voorkomen van veel kortdurende contracten in een sector, waardoor werknemers veelvuldig een beroep blijven doen op de WW maar als gevolg van deze korte contracten niet in staat zijn om door te stromen naar vaste banen omdat zij niet in aanmerking kunnen komen voor aanvullende reïntegratie-activiteiten. De preventieve aanpak zou kunnen bestaan uit vroegtijdige bemiddeling en gerichte begeleiding. De inzet is gerechtvaardigd omdat werkloosheid onafwendbaar is en omdat alleen het moment waarop vanuit de WW iets wordt gedaan verandert. Voorkomen is beter dan genezen.

Een traject kan zowel een opleiding of omscholing inhouden, als een aanbod van een baan of andere maatregelen ter bevordering van de inzetbaarheid. Volgt een WW-gerechtigde een traject dan wordt hij, evenals thans al het geval is voor de WW-gerechtigde die scholing met behoud van WW-uitkering volgt, vrijgesteld van de verplichtingen gericht op werkhervatting, zoals de verplichting in voldoende mate te trachten passende arbeid te verkrijgen.

Artikel 4, vierde en vijfde lid, levert een maximering op van het aantal deelnemers aan dit experiment. Het experiment kent twee verschillende doelgroepen; de maximering geldt per doelgroep. Omdat de uitvoeringsinstellingen het Lisv per kwartaal achteraf informeren over het aantal deelnemers, is gekozen voor de constructie dat de bevoegdheid om preventief reïntegratie-instrumenten in te zetten voor werknemers uit een van de doelgroepen, eindigt aan het einde van het kwartaal dat volgt op het kwartaal waarin het aantal van duizend deelnemers is bereikt. De op dat moment reeds aan de Arbeidsvoorzieningsorganisatie of aan derden opgedragen werkzaamheden kunnen voortgezet en afgerond. Aan een experiment met duizend deelnemers kunnen representatieve conclusies over het effect van het beproefde instrument worden verbonden.

## **Looptijd experiment**

Dit besluit treedt drie maanden na de publicatie in het Staatsblad in werking, in verband met de voorbereidingstijd van de uitvoeringsorganisatie.

Om een goed oordeel te kunnen vormen over de effecten van de onderhavige regeling en om daarover tijdig verslag uit te brengen aan het parlement, is gekozen voor de maximale looptijd van 4 jaar. Bij de keuze van de maximale looptijd van 4 jaar is tevens rekening gehouden met de periode die nodig is om de regeling te evalueren en de besluitvorming over een eventuele omzetting in een definitieve regeling voor te bereiden. Mocht dit nodig zijn dan kan een experiment na afloop van de looptijd

gedurende maximaal 2 jaar worden voortgezet totdat een structurele wettelijke regeling is getroffen.

Werkzaamheden die op grond van artikel 4, tweede lid, zijn opgedragen aan de Arbeidsvoorzieningsorganisatie of aan derden voor het vervallen van deze regeling, maar die op dat moment nog niet zijn afgerond, kunnen ook na het vervallen van deze regeling worden voortgezet en afgerond.

### **Informatievoorziening**

Het Lisv is verantwoordelijk voor de rapportage over het aantal malen dat het instrument is ingezet en de voortgang van de implementatie en de resultaten van de preventieve inzet van (re)integratie-instrumenten. Om de resultaten en effecten goed in beeld te brengen is een rapportage per kwartaal nodig. Hierdoor ontstaat de mogelijkheid om tijdig te kunnen bijsturen en zo nodig eerder over te kunnen gaan tot beëindiging van het experiment dan wel tot omzetting in een structurele regeling. Om het resultaat te kunnen meten is het nodig inzicht te hebben in:

- de groepen waarvoor een traject is ingezet;
- het aantal sectoren en regio's waar een traject is ingezet;
- het aantal malen dat een traject is ingezet;
- de hoogte van de kosten van een traject in de individuele gevallen;
- de uitvoeringskosten;
- de bespaarde WW-middelen door inzet van de trajecten;
- de verdringingseffecten en de daaraan verbonden kosten.

Voor het verkrijgen van inzicht in deze vragen zal behalve van de gegevens van het Lisv ook gebruik gemaakt gaan worden van aanvullend onderzoek. Dit geldt met name voor de beantwoording van de vraag over de mogelijke verdringing.

### **Financiële effecten**

De preventieve inzet van (re)integratie-instrumenten kan naar verwachting budgettair neutraal plaatsvinden aangezien de in te zetten middelen kunnen worden opgebracht uit de te verwachten baten als gevolg van beperking van het verblijf in de WW. Deze baten zullen neerslaan in het wachtgeldfonds waaruit de preventieve inzet van middelen wordt bekostigd. Aan de uitvoering van dit experiment zullen evenwel uitvoeringskosten zijn verbonden. Daarnaast zullen middelen moeten worden vrijgemaakt voor begeleiding en evaluatie van het experiment. Naar verwachting zullen ook deze kosten bestreden kunnen worden uit de baten als gevolg van een snellere (re)integratie van de werkzoekenden.

### **Voorhangprocedure**

Tijdens de voorhangperiode (een ontwerp van dit besluit is gepubliceerd in Stcrt. 1999, 247) zijn een drietal reacties binnengekomen op dit besluit. De sectorraad Commerciële Dienstverlening vraagt zich in haar reactie af waarom de verplichting van het Lisv om advies te vragen aan de sectorraden omtrent de preventieve inzet van reïntegratie-instrumenten t.b.v. met ontslagbedreigde werknemers is komen te vervallen. In een eerdere conceptversie van dit besluit was voorzien in een bindend advies voor de sectorraad als waarborg voor een juiste inzet van sectoraal geld. Een verplicht advies van een sectorraad zou de besluitvorming en implementatie onnodig kunnen vertragen en zou kunnen leiden tot een minimaal gebruik van de regeling. Omdat door middel van monitoring ook achteraf kan worden vastgesteld of er sprake is van gebruik in situaties waarvoor de regeling niet bedoeld is, is besloten het sectorraad-advies te laten vervallen. Bij de evaluatie kan vervolgens worden gezien of

– indien een structurele regeling zou worden getroffen – een bindend advies vanuit de sector alsnog zou moeten worden voorgeschreven. Gelet op deze argumenten is de suggestie van de sector Commerciële Dienstverlening niet overgenomen.

De Algemene Bond Uitzendondernemingen (ABU) betreurt het dat zij geen gebruik kunnen maken van dit instrument aangezien het niet is toegestaan dit instrument te benutten ten behoeve van de terugkeer bij dezelfde werkgever. Met het besluit wordt echter primair beoogd werknemers, van wie vaststaat dat zij als gevolg van herstructurering overbodig zijn geworden ter voorkoming van werkloosheid, trajecten kunnen worden ingezet. Van een dergelijke situatie is bij de uitzendbranche geen sprake aangezien het hier in beginsel kortdurende dienstverbanden betreft.

De sectorraad Vervoer over de Weg merkt op dat het besluit van toepassing is op de werknemer waarvan redelijkerwijs valt aan te nemen dat zijn dienstbetrekking binnen 4 maanden zal eindigen ter uitvoering van een voornemen als bedoeld in artikel 3, eerste lid, van de Wet melding collectief ontslag. Hierin staat vermeld dat het dan om een ontslag van minimaal 20 werknemers moet gaan. De sectorraad betoogt dat in de sector goederenvervoer 65% van de werkgevers minder dan 10 personeelsleden in dienst hebben. De overweging is dat door aan te haken bij de Wet melding collectief ontslag een objectieveerbare maatstaf kan worden gehanteerd. Op deze wijze zijn er eveneens voldoende procedurele waarborgen voor een juist gebruik van de regeling, namelijk in die gevallen waarbij er sprake is van herstructurering van sectoren waarbij ruim van te voren kan worden vastgesteld dat binnen afzienbare tijd personeel moet worden doorbemiddeld naar een ander bedrijf binnen de sector dan wel naar een andere sector. Voorkomen wordt dat bedrijven de regeling gaan gebruiken voor ontslagen waaraan een andere reden ten grondslag ligt dan de hierbovengenoemde.

De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
J. F. Hoogervorst