



Retour met opg  (18/2) min app

*f* 16-7

*Er moeten nog best  
veel zaken besloten worden.  
Daar stuur ik graag op de voortgang op.  
Graag dus een nota met de  
verplichtingen van de  
verschillende heuvels.  
Er don er toe het rees  
bespreken.*

Aan  
Cc

Minister voor APP  
Minister van SZW

TER BESLISSING

Datum  
22 juni 2022

Onze referentie  
2022-

Opgesteld door  


Tweede contactpersoon

Bijlage(n)  
0

# nota

Invoering werkloosheidsvoorziening Caribisch Nederland

*meer goed om  
dit verder uit te  
werken.*

## Aanleiding

Bij gelegenheid van uw werkbezoek Caribisch Nederland (CN) heeft u aangegeven dat er nog deze kabinetsperiode een werkloosheidsvoorziening komt in CN. In de bestuurlijke afspraken die de staatssecretaris van BZK onlangs met de openbare lichamen is overeengekomen, is dit nader ingevuld door vast te leggen dat in de tweede helft van 2022 een inhoudelijk voorstel voor consultatie aan CN wordt voorgelegd. In verband daarmee ontvangt u deze nota, waarmee wordt beoogd de procesmatige aanpak en planning te verfijnen, ook om de gevolgen van de maatregel budgettair voor de komende jaren goed te kunnen verwerken. Tevens is een inhoudelijk besispunt ten aanzien van de uitgangspunten opgenomen.

## Geadviseerd besluit

- Stemt u in met de volgende aanpak/planning:
  - ◆ Beleidsnotitie contouren 'WW CN' tweede helft 2022 voor consultatie naar CN
  - ◆ Eerste helft 2023 opstellen wetsvoorstel, waarna een tweede ronde consultatie wordt georganiseerd op basis van een concreet wetsvoorstel
  - ◆ Eind 2023 wetsvoorstel indienen / parlementaire behandeling 2023/2024
  - ◆ Voorbereiden implementatie in 2024 en inwerkingtreding 01-01-2025.
- Stemt u ermee in om voor de uitwerking van de loondervingsuitkering voor de begeleider bij medische uitzending een zelfde (parallele) tijdspad te hanteren?
- Stemt u ermee in om bij de uitwerking van de werkloosheidsvoorziening voor CN als uitgangspunt te kiezen dat zoveel mogelijk wordt aangesloten bij (het beschermingsniveau van) de Europees Nederlandse WW (hierna: 'WW NL'), met verbijzondering rekening houdend met de lokale situatie van CN?
- Stemt u ermee in om in verband met de hierboven geschetste planning voor beide nieuwe maatregelen het uit de middelen van het Coalitieakkoord beschikbare budget voor 2023 (€ 4 ton) en 2024 (€ 8 ton), elders in te zetten binnen SZW? Dit zal bij de voorjaarsbesluitvorming 2023 worden meegenomen.

*leest bespreken  
met mij, graag.  
} graag vermelden  
hierna selectie*

## Kernpunten

### Algemeen

- Het ontbreken van een 'WW CN' is een evident hiaat in het stelsel. Voor de Centraal Dialoog Bonaire was dit aanleiding om in het 'Akkoord van Kralendijk' van 16 april 2021 een concreet ingevuld voorstel voor een 'WW CN' te doen.
- Het ontbreken van een WW CN heeft ook politieke aandacht gekregen. Toenmalig minister van SZW Koolmees heeft in een Commissiedebat d.d. 16 juni 2021 aan de Tweede Kamer toegezegd de invoering van een werkloosheidsvoorziening in CN ('WW CN') technisch te zullen uitwerken.

*op zich wel  
meer wie dat  
bet op  
andere  
punt best  
wat elcar  
bept. Daar  
het ik graag  
de verschillend  
opties van  
deengarden*

- Naar aanleiding van deze toezegging heeft ambtelijk al een globale verkenning plaatsgevonden. Mede op basis daarvan is een raming gemaakt die is betrokken bij de besluitvorming over de verdeling van de CN-envelop uit het Coalitieakkoord. Deze raming is overigens nog onder voorbehoud omdat de werkloosheidsregeling voor CN inhoudelijk nog moet worden uitgewerkt.

**Datum**  
22 juni 2022

**Onze referentie**  
2022- [REDACTED]

#### *Punten voor nadere uitwerking*

- In een op te stellen consultatienotitie zullen met betrekking tot de vormgeving van een 'WW CN' in elk geval de volgende thema's aan de orde komen:
- Doelgroep: Werknemers die niet verwijtbaar werkloos zijn. In verband met het bijzondere stelsel van CN hierbij ook de zieke gewezen werknemer betrekken.
- Hoogte uitkering: 'WW NL' gaat uit van 75% dagloon ('laatstverdiende loon') gedurende eerste 2 maanden, daarna 70% (met toepassing van het maximum dagloon). Centraal Dialoog Bonaire bepleit 'WW CN' op basis van 80% dagloon.
- Duur: Voor de uitkeringsduur kan worden aangesloten bij 'WW NL' (maximaal 24 maanden) of een kortere periode (bijvoorbeeld maximum van 6 maanden afhankelijk van het opgebouwde arbeidsverleden). Het Akkoord van Kralendijk noemt maximaal 3 maanden, optioneel te verlengen met nog eens 3 maanden.
- Referte-eis: Overeenkomstig de 'WW NL' ligt een eis van een voorafgaande periode werken/loon hebben ontvangen van minimaal in 26 weken (in de voorafgaande 36 kalenderweken) voor de hand. Uitwerkpunt is nog keuze tussen 26 weken hebben gewerkt dan wel loon hebben ontvangen.
- Inkomstenverrekening: Het ligt voor de hand net als bij de 'WW NL' uit te gaan van het verrekenen van inkomsten (70% van de inkomsten worden verrekend).
- Activeringsplicht: Het opnemen van een activeringsplicht is vanzelfsprekend.
- Rechtmatig verblijf en toegestaan verblijf buiten CN: De eis van rechtmatig verblijf in CN is evident. Verblijf buiten CN dient te worden begrensd.
- Financiering: De keuze is tussen financiering uit de algemene middelen of premie-gefinancierd (dit kan ook door te schuiven binnen de grenzen van de huidige premielast, zodat de premielasten voor werkgevers gelijk blijven).
- Uitvoering: De RCN-unit SZW wordt goed bij de nadere uitwerking betrokken. Uitvoerbaarheid (zoals beschikbaarheid gegevens) kan keuzes mede bepalen.

*Wat is ons  
kerstak?*  
*leeft nogal uitke-  
tussen NL en CN*

*J gras schets van kerst  
rechten debet &  
opties.*

#### *Aanpak en planning*

- Aangezien er met de al uitgevoerde korte verkenning veel voorwerk is gedaan, is het goed mogelijk om in de loop van dit jaar een nadere uitwerking aan u voor te leggen. Dit kan dan in de vorm van een concept-consultatienotitie.
- Denkbaar is dat het wenselijk is om na afronding van de consultatienotitie nog een korte uitvoeringstoets te doen, alvorens de consultatienotitie formeel voor reactie voor te leggen aan de openbare lichamen en Centraal Dialogen in CN.
- De verdere planning is in deze nota al opgenomen onder 'Geadviseerd besluit'.
- Invoering eerder dan 1 januari 2025 is niet mogelijk. Voor de RCN-unit SZW ligt er met de invoering van dubbele kinderbijslag intensieve zorg en de Wet kinderopvang BES al een aantal flinke nieuwe opgaven in het verschiet, terwijl de unit ook nog midden in een verbetertraject voor de ICT-ontwikkeling zit (waarbij de 'WW CN' een extra ICT-opgave impliceert). Bovendien moet er ruimte zijn voor zorgvuldige consultatie van de belanghebbende partijen in CN.

#### *Budgettair*

- Voor invoering per 1 juli 2023 van de WW CN is in 2023 € 250.000 gereserveerd en € 150.000 voor de uitkering begeleider medische uitzending. Het structurele niveau bedraagt het dubbele.

- In het licht van de planning kan voor deze middelen voor zover het betreft 2023 en 2024, een andere besteding worden gezocht. De uitvoeringskosten blijven voor 2024 wel staan voor voorbereidingskosten bij de RCN-unit SZW.

**Datum**  
22 juni 2022

**Onze referentie**  
2022-XXXXXXXXXX



Min SZW  
gezien  
15/2

Ter info

15/2 KZ

Aan Minister voor APP  
cc. Minister van SZW

TER BESLISSING

Datum  
20 januari 2023

Onze referentie  
2023- [redacted]

Opgesteld door  
[redacted]

Tweede contactpersoon  
[redacted]

Bijlage(n)  
1

# nota

Uitwerking werkloosheidsvoorziening Caribisch Nederland

## Aanleiding

De afgelopen tijd is er intensief contact geweest met partijen in Caribisch Nederland (CN) om input op te halen voor het uitwerken van een werkloosheidsvoorziening (WW CN) en om de lokale context scherp te krijgen met het oog op het passend krijgen van een WW voor CN. Deze fase is december jl. afgerond met een werkbezoek aan CN.

## Geadviseerd besluit

- Bent u akkoord om voor de uitwerking van een WW CN uit te gaan van een in eerste instantie tijdelijke eenvoudige regeling met bij onvrijwillige werkloosheid een uitkeringsduur van maximaal drie maanden?
- Er wordt nog gewerkt aan het nader in kaart brengen van te maken keuzes op meerdere deelaspecten (preciseren doelgroep, toegangsvoorwaarden, wijze van dagloonvaststelling, borgen sociaal minimum etc). Acht u het wenselijk om zodra de notitie over de deelaspecten gereed is, op voorhand een gesprek met u in te plannen om die notitie te bespreken?

## Kernpunten

- De interactie met de partijen in CN en in het bijzonder het werkbezoek begin december hebben aanmerkelijk bijgedragen aan het verkrijgen van inzicht in de opgave om een WW CN te ontwerpen en uit te voeren. De uitdagingen zijn omvangrijker dan gedacht. Dit geldt in elk geval voor een WW die qua beschermingsniveau overeenkomt met die van Europees Nederland en tegelijkertijd voldoende waarborgen bevat met betrekking tot het bevorderen van activering en het tegengaan van misbruik en oneigenlijk gebruik.
- Het nog binnen deze kabinetsperiode realiseren van een WW CN lijkt alleen mogelijk als gekozen wordt voor een relatief eenvoudige regeling. Daarmee wordt al een basis gelegd voor een meeromvattende voorziening. Dit als eerste stap richting het einddoel van een gelijkwaardige regeling en rekening houdend met de opgedane ervaringen.
- Een relatief eenvoudige regeling behelst kort gezegd een WW met een uitkeringsduur van maximaal drie maanden, waarbij 26 weken werken en onvrijwillige werkloosheid kwalificeert voor een uitkering die gebaseerd is op het laatst verdiende loon. Dit naast andere verbijzonderingen, die zoals gezegd op dit moment nog onderwerp van nadere uitwerking zijn.
- Daarmee wijkt in elk geval de duur af van de Eur. Nederlandse WW. De WW kent een basisuitkering van maximaal drie maanden. Daar bovenop kan deze uitkering worden verlengd tot maximaal 24 maanden op basis van de duur

van het arbeidsverleden van de werkloze werknemer. Zie in de bijlage een toelichting op de verlenging van de WW-duur.

**Datum**  
20 januari 2023

**Onze referentie**  
2023- [REDACTED]

*Waarom een eenvoudige regeling (op dit moment) de voorkeur verdient:*

- Het onomstotelijk vaststaan van de duur van het arbeidsverleden is een vereiste voor een verlengde WW-duur (>drie maanden). Aangezien CN geen polis administratie kent, moet de werkloze werknemer het arbeidsverleden zelf aantonen (bijvoorbeeld aan de hand van de loonopgave). De verwachting is dat dat voor het recente arbeidsverleden mogelijk is, maar als het verder terug moet in de tijd wordt dit lastiger, zo niet onmogelijk.
- Dit brengt een uitdaging mee op het vlak van financieel beheer en rechtmatigheid en vereist een voorzichtige aanpak bij de vormgeving van een WW. Daarom is ons voorstel gericht op eenvoud en voorkomen van risico's, zodat de RCN-unit SZW niet wordt overvraagd.
- Onderdeel van een WW is een sollicitatieplicht, wat een goed functionerende activeringsfunctie vergt. Op dit moment is er echter gerede twijfel of de activeringsfunctie in CN voldoende op niveau is. Wanneer werklozen zich te weinig geprikkeld voelen om weer aan het werk te gaan, ontstaat een risico op het 'onnodig' lang verstrekken van WW-uitkering. Dat risico klemt te meer naarmate de WW-duur langer is, wat pleit voor een behoedzame benadering met betrekking tot de WW-duur.
- Concrete afspraken met de openbare lichamen zijn nodig over het inregelen en borgen van een voor de WW adequate activeringsfunctie, met zo nodig een gesprek over de taakverdeling.
- Een maximum van drie maanden is goed verdedigbaar tegen de achtergrond van het beeld dat partijen uit CN meegeven dat de problematiek in CN vooral frictiewerkloosheid betreft en dus een relatief korte periode (financieel) moet worden overbrugd. Langdurige werkloosheid komt veel minder vaak voor. De Centraal Dialoog Bonaire nam ook drie maanden als uitgangspunten (de verschillen met het voorstel van de Centraal Dialoog zijn te overzien).
- Overigens moet worden bedacht dat een WW een geheel nieuwe voorziening is in de setting van CN, die ingrijpt in een relatief kleine economie. Het effect hiervan op de arbeidsmarkt laat zich moeilijk voorspellen. Er zijn voor zover bekend geen voorbeelden van een WW in de nabije Caribische regio.
- Starten met een eenvoudige regeling en korte WW-duur biedt de gelegenheid om ervaring op te doen en (in de uitvoering) toe te groeien naar een situatie waarin wel de condities aanwezig zijn voor een ruimere regeling.
- In de voorbereiding van een WW CN wordt ambtelijk gewerkt aan een beslisnotitie met scenario's op deelthema's. Lokale context en uitvoerbaarheid dwingen tot verbijzondering ten opzichte van Europees Nederland. Het betreft thema's als de vaststelling van het dagloon (historisch of actueel), het borgen van het sociaal minimum voor de situatie waarin de uitkering ontoereikend is (in Europees Nederland heeft de - in CN ontbrekende - Toeslagenwet die functie), toegangsvoorwaarden, vormgeving bepaling voor inkomstenverrekening, etc. Het streven is om een beslisnota hierover uiterlijk in maart gereed te hebben.
- De RCN-unit SZW geeft informeel aan het in uitvoering nemen van een WW-regeling nog deze kabinetsperiode zeker mogelijk te achten, mits er bij de vormgeving van de regeling voldoende rekening wordt gehouden met de uitvoerbaarheid en er ruimte is voor handmatige oplossingen in plaats van het op voorhand nieuw inrichten (bouwen) van een specifieke ICT-applicatie.

### *Politieke beoordeling*

- De minister van SZW verzocht in haar reactie op de nota van juni 2022 om verschillen met de Europees Nederlandse WW zoveel mogelijk te voorkomen. Dat is inderdaad het vertrekpunt, maar verschillen zijn onvermijdelijk, enerzijds als gevolg van het voorstel om voor een eenvoudige 'ingroeivariant' te kiezen en anderzijds doordat een WW als die in Europees Nederland veel te complex is voor de situatie in CN, met name voor de uitvoering.
- Een in eerste instantie eenvoudige WW staat niet haaks op het kabinetsdoel van gelijkwaardigheid. Gelijkwaardigheid blijft het uitgangspunt, maar het is (zeker bij een regeling als een WW) onvermijdelijk dat dit meerdere stappen vergt. Daar moet ook de Kamer van te overtuigen zijn. Het stelsel van Europees Nederland is ook de uitkomst van een stapsgewijze ontwikkeling.

**Datum**

20 januari 2023

**Onze referentie**

2023-XXXXXXXXXX

### *Ministeriële regeling*

- Aan een WW CN is enige mate van onzekerheid en onvoorspelbaarheid inherent. Dat geldt niet alleen voor de effecten in de praktijk, maar ook voor de uitvoerbaarheid. Dit pleit voor een tijdelijke wendbare regeling.
- Al werkende weg wordt ervaring opgedaan en kan zo nodig flexibel worden bijgestuurd op basis van signalen uit de uitvoering. Flexibiliteit kan in deze fase cruciaal zijn, omdat zoals gezegd nog niet alles is te overzien.
- Een ministeriële regeling WW CN is geen eindsituatie, maar vormt de aanloop naar een structurele wettelijke regeling. Dat kan ook niet anders, aangezien artikel 9 van de Kaderwet SZW-subsidies een structurele ministeriële regeling niet toestaat. Gedacht moet worden aan een tijdelijke regeling met een maximale duur van vijf jaar.
- Gedurende de looptijd van de ministeriële regeling wordt dan (projectmatig) aan de slag gegaan met de twee al genoemde essentiële actiepunten:
  - Het voorbereiden en implementeren van een polis administratie.
  - Het aansporen van de openbare lichamen om de activeringsfunctie op het voor een WW vereiste niveau te brengen en het zo nodig daarbij helpen.

## BIJLAGE 1

Datum  
20 januari 2023

### Bepaling maximale duur WW in Europees Nederland WW

Onze referentie  
2023-XXXXXXXXXX

#### *Kortdurende uitkering: drie maanden*

Wanneer een werkloze werknemer voldoet aan de voorwaarden voor het recht op WW, bestaat er recht op een kortdurende uitkering van drie maanden. Verlenging van deze drie maanden is mogelijk op basis van de duur van het arbeidsverleden. De maximale WW-duur is 24 maanden.

#### *Verlenging duur uitkering op basis van arbeidsverledeneis*

Of er sprake is van verlenging van de kortdurende uitkering wordt bepaald aan de hand van de duur van het arbeidsverleden in de kalenderjaren voorafgaand aan het jaar waarin de werknemer werkloos is geworden. De zogenaamde arbeidsverledeneis. Wanneer een werkloze werknemer in ten minste vier van de vijf (voorliggende) kalenderjaren voldoende heeft gewerkt of liever gezegd: loon heeft ontvangen (208 verloonde uren per kalenderjaar) dan kan er sprake zijn van langere WW-duur dan die drie maanden.

#### *Bepaling totale arbeidsverleden (feitelijk en fictief)*

Wanneer de werkloze werknemer voldoet aan deze arbeidsverledeneis wordt het totale arbeidsverleden bepaald. Er wordt vanaf 1998 gekeken naar het feitelijke arbeidsverleden van de werkloze werknemer. De kalenderjaren vanaf 1998 tot 2013 tellen hiervoor mee wanneer de werknemer 52 SV-dagen in dat kalenderjaar heeft gehad. Vanaf 2013 geldt de eis van 208 verloonde uren per kalenderjaar. Kalenderjaren gelegen voor 1998 worden fictief meegeteld voor de werknemer die in 1998 de leeftijd van 18 jaar nog niet had bereikt.

#### *Duur WW-uitkering*

Voor de eerste 10 kalenderjaren aan arbeidsverleden heeft de werknemer recht op 1 maand WW-uitkering per kalenderjaar. Vanaf het 11e jaar arbeidsverleden geldt dat er per kalendermaand aan arbeidsverleden een ½ maand uitkering bijkomt. Voor arbeidsverleden dat is opgebouwd vóór 2016 geldt dat die kalenderjaren ook tellen voor een hele maand WW-uitkering.

#### *Voorbeeld duur van de WW berekenen*

Peter werkt sinds 1998. Hij was toen 20 jaar oud. Hij wordt in mei 2022 werkloos. Zijn feitelijke arbeidsverleden is 24 jaar: van 1998 tot en met 2021.

Zijn fictieve arbeidsverleden is 2 jaar: van 1996 tot en met 1997.

In totaal heeft Peter  $24 + 2 = 26$  jaar arbeidsverleden.

Peter heeft 20 jaar arbeidsverleden vóór 2016, dat betekent 20 maanden WW.

Peter heeft 6 jaar arbeidsverleden vanaf 2016, dat betekent  $6 \times 0,5 = 3$  maanden WW.

In totaal heeft Peter recht op 23 maanden WW.

#### *Informatie over arbeidsverleden*

Het UWV beschikt over de benodigde gegevens over het arbeidsverleden van alle werknemers in Europees Nederland. Deze informatie is opgenomen in de polisadministratie waarin de (recente) loongegevens staan en in een aparte database specifiek over het arbeidsverleden. Iedere werknemer in Nederland kan ook zelf zijn eigen arbeidsverleden inzien en downloaden via MijnUWV.nl.



min SZW  
gezien

TER BESLISSING

Aan  
cc

Minister voor APP  
Minister van SZW

# nota

19/7 ETZ  
1) Loop je dan nog door?  
2) Indien ja, dan moet  
reschillen met ETZ  
het goed mogelijk  
zijn

Datum  
23 mei 2023

Onze referentie  
2023- [redacted]

Opgesteld door  
[redacted]

Tweede contactpersoon  
[redacted]

Bijlage(n)  
2

## Aanleiding

In de nota van 20 januari 2023 over de uitwerking van een werkloosheidsvoorziening in CN hebben we de achtergronden toegelicht voor de keuze van een tijdelijke eenvoudige regeling bij onvrijwillige werkloosheid. In bijgaande nota werken we uit wat deze keuze inhoudt en nemen wij u mee in de uitwerking van de regeling op hoofdlijnen. Tevens stellen wij u in de gelegenheid om opmerkingen te maken of aandachtspunten mee te geven.

## Geadviseerd besluit

- Wij nemen u graag mee in ons denkproces over de vormgeving van de tijdelijke regeling. Wij adviseren u akkoord te gaan met onderstaande hoofdlijnen van de tijdelijke regeling werkloosheidsvoorziening BES (werktitel: WV BES).
- Wij werken nu aan een notitie waarin we deze hoofdlijnen verder uitwerken zodat dit in het derde kwartaal 2023 voor consultatie bij de partijen in CN kan worden uitgezet. Daarna volgt de uitvoeringstoets voor de conceptregeling. De beoogde datum van inwerkingtreding is 1 januari 2025. Mocht u ons bepaalde aandachtspunten willen meegeven waar wij bij de verdere uitwerking van de regeling rekening mee dienen te houden, dan horen wij dat graag van u. De notitie ter consultatie van de voorgenomen regeling bij partijen in CN wordt u in het derde kwartaal 2023 met separate nota aan u voorgelegd.

## Kernpunten

- Hierna volgt een beschrijving van de hoofdlijnen van de regeling WV BES. In bijlage 1 is een korte toelichting opgenomen, waarvan de nummering correspondeert met de nummering van de hierna opgenomen hoofdlijnen. De regeling WV BES wijkt op meerdere onderdelen af van de Europees Nederlandse WW. In bijlage 2 wordt kort aangegeven welke (veelal complexe) onderdelen van de Europees Nederlandse WW niet worden overgenomen in de WV BES.
- Beleidsdoel en hoofdlijnen regeling WV BES  
De werkloosheidsvoorziening in CN biedt een financiële tegemoetkoming voor de overbrugging van de periode van onvrijwillige werkloosheid tussen twee banen. De regeling biedt kortdurende inkomensvoorziening, waarbij het in de

praktijk met name gaat om werknemers te beschermen tegen de geldelijke gevolgen van frictiewerkloosheid.

Datum  
23 mei 2023

Onze referentie  
2023- [REDACTED]

#### Voorwaarden

- Werknemers in de private sector vallen onder de doelgroep van de WW BES. (1)
- De werknemer is onvrijwillig werkloos (einde dienstverband op initiatief van de werkgever). (2)
- De werknemer is werkloos als hij het werk geheel of gedeeltelijk kwijtraakt. Het gaat om een verlies van minimaal vijf arbeidsuren per week of minimaal de helft van de totale arbeidsuren. (2)
- De werknemer moet voldoen aan de wekeneis: in minimaal 36 weken in minimaal 26 weken hebben gewerkt (loon hebben ontvangen). (2)

#### Uitkering

Wanneer de werkloze werknemer aan bovengenoemde voorwaarden voldoet, heeft hij recht op een tegemoetkoming (als bedoeld in de regeling):

- van maximaal drie maanden; (3)
- ter hoogte van 75% van het dagloon (gemiddelde loon per dag over de voorgaande 13 weken) tot aan het niveau van het maximum dagloon; (3, 4)
- een deel (75%) van het inkomen uit een nieuwe baan wordt verrekend met de WW-uitkering, (25%) van het loon wordt niet verrekend; (5)
- er wordt geregeld dat een werkloze werknemers ten minste een inkomen ontvangt tot het niveau van het (ijkpunt) sociaal minimum. (6)

#### Verplichtingen en sanctionering

- de WW-gerechtigde heeft een inspanningsplicht (sollicitatieverplichting); (7)
- niet nakoming van de verplichtingen kan leiden tot stopzetten van de tegemoetkoming. (8)
- mogelijkheid tot terugvordering indien er sprake is van een onverschuldigde betaling. (8)

#### Overig

- De RCN-unit SZW krijgt op grond van de regeling beleidsruimte zodat er in de uitvoeringspraktijk voldoende ruimte is voor maatwerk; (9)
- Een werkloze werknemer die met een tewerkstellingsvergunning (TWV) werkzaam was, kan in beginsel recht hebben op een uitkering; (10)
- Het al dan niet bij de regeling betrekken van de zieke (werkloze) werknemer moet nog nader worden verkend; (11)

#### **Aanvullende toelichting**

- Bij de verdere uitwerking kunnen mogelijk nieuwe inzichten ontstaan (bijvoorbeeld vanwege de uitvoering of budgettaire aspecten) die ertoe nopen op aanvankelijke keuzes terug te komen. Indien zich dat voordoet, melden we u dat.
- Parallele trajecten waaraan wij werken zijn de opbouw van een polisadministratie CN – hiervoor wordt een afzonderlijk project voorbereid – en het op niveau brengen van de arbeidsbemiddeling in CN. Laatstgenoemd

onderwerp kan worden betrokken bij de nieuwe ronde bestuurlijke afspraken later dit jaar.

- Zoals aangegeven in de nota van 20 januari 2023 is deze tijdelijke regeling geen eindsituatie, maar vormt dit de aanloop naar een structurele wettelijke werkloosheidsregeling in CN.
- Voor de WV-BES is structureel € 0,5 mln. per jaar gereserveerd voor uitkeringslasten en € 0,15 mln. per jaar voor uitvoeringskosten. De uitwerking op hoofdlijnen lijkt binnen deze budgetten te passen. In de verdere uitwerking zullen we hier nader naar kijken.

**Datum**  
23 mei 2023

**Onze referentie**  
2023-

## BIJLAGE 1

Datum  
23 mei 2023

### Nadere uitwerking bij de beslispunten

Onze referentie  
2023- [REDACTED]

#### 1. Doelgroep

De werknemersregelingen in CN – dit zijn de Wet Ziekteverzekering BES (ZV), de Wet ongevallenverzekering BES (OV) en de Cessantiawet BES – gelden enkel voor de private sector. In overleg met BZK is de voorkeur uitgesproken ambtenaren voor WV BES eveneens buiten de doelgroep te houden. Het normaliseren van de rechtspositie van ambtenaren is op termijn wenselijk, maar vergt een integraal traject dat veel meer omvat dan bij deze tijdelijke WV-regeling nu aan de orde is.

Toelichting: ambtenaren in CN hebben een publiekrechtelijke aanstelling en hun rechtspositie is op grond van de Ambtenarenwet BES publiekrechtelijk geregeld. Volgens BZK is de huidige wachtgeldregeling voor ambtenaren gunstiger dan de WV BES. Het onder de WV BES brengen, zou voor hen dus achteruitgang betekenen. Met OCW wordt nog gesproken over de positie van werknemers in het onderwijs.

#### 2. Voorwaarden recht op uitkering

Het voorstel is voor WV BES met name uit te gaan van de hoofdregels die gelden voor het recht op Europees Nederlandse WW. Vanwege het belang van eenvoud worden echter niet alle afwijkingen, gelijkstellingen of bijzonderheden zoals die in Europees Nederlandse WW gelden, in de WV BES overgenomen.

##### *Hoofdregels*

a. Er is geen recht op uitkering bij verwijtbare werkloosheid. Van verwijtbare werkloosheid is sprake wanneer de werknemer zelf ontslag heeft genomen of wanneer aan de werkloosheid een dringende reden ten grondslag ligt. Dit moet per individueel geval beoordeeld worden. Dat komt er in de kern op neer dat er wel recht op uitkering bestaat als het gaat om het einde van het dienstverband op initiatief van de werkgever. Dit betekent dat er ook recht op uitkering bestaat wanneer een tijdelijk contract van rechtswege eindigt.

b. Een werknemer is werkloos wanneer de werknemer in een kalenderweek ten minste vijf arbeidsuren minder heeft dan zijn gemiddeld aantal arbeidsuren per kalenderweek (GAA) of in geval de werknemer minder dan 10 uur per week werkte, minimaal de helft van zijn GAA.

c. De werknemer moet voldoen aan de referte-eis (26-uit-36-weeken). Dat betekent dat de werknemer in ten minste 26 kalenderweken in de 36 weken voorafgaand aan de werkloosheid ten minste één arbeidsuur per week heeft gehad.

d. Er bestaat geen recht wanneer (uitsluitingsgronden):

- i. de werknemer woont of verblijft buiten CN anders dan wegens vakantie;
- ii. de werknemer niet rechtmatig verblijf houdt in CN;
- iii. de werknemer de pensioengerechtigde leeftijd bereikt;
- iv. de werknemer werkloos is ten gevolge van werkstaking of uitsluiting.

e. Het recht op WV BES eindigt, als:

- zich een uitsluitingsgrond voordoet;

- de uitkeringsduur is verstreken;
- de werknemer inkomen geniet van meer dan 87,5% van het maandloon.

**Datum**  
23 mei 2023

#### *Bijzonderheden*

Het is wenselijk en logisch om enkele bijzonderheden uit de Europees Nederlandse WW over te nemen in de WV BES. Dit betreft het voorverlengen van de referteperiode bij ziekte, zwangerschaps- en bevallingsverlof en onbetaald verlof tot een maximum van 78 weken en het vaststellen van het GAA bij werken als werknemer en zelfstandigen. De eerste afwijking is met name van belang voor werknemers die, zolang er nog geen verlofuitkering is, onbetaald verlof opnemen om als begeleider mee te gaan met een familielid die medische behandeling krijgt buiten CN.

**Onze referentie**  
2023-

### **3. Hoogte uitkering**

De uitkering op grond van WV BES bedraagt volgens voorstel 75% van het gemaximeerde dagloon.

Toelichting: in de Europees Nederlandse WW is dit gedurende de eerste twee maanden 75% en vervolgens 70% van het (gemaximeerde) dagloon. Uitgaande van de keuze dat de maximale duur van de uitkering WV BES in eerste instantie (gedurende de tijdelijke regeling) drie maanden is en dat het uitgangspunt een eenvoudige regeling is, ligt een vast percentage gedurende de totale uitkeringsduur meer voor de hand. Dat is bovendien eenvoudiger uitvoerbaar.

### **4. Vaststellen dagloon en toepassing gemaximeerd dagloon**

Het dagloon wordt volgens het voorstel vastgesteld aan de hand van het gemiddelde over een periode van dertien weken voorafgaand aan de werkloosheid. Voor het vaststellen van het maximum dagloon kan worden aangesloten bij het maximum dagloon zoals dat wordt vastgesteld voor de ZV en OV BES.

Toelichting: in de Europees Nederlandse WW wordt het dagloon berekend over het loon in de voorliggende 12 maanden. In CN wordt een andere dagloonberekening toegepast. Bij ZV en OV is het dagloon op dag van aanvang van de arbeidsongeschiktheid bepalend. Dit met uitzondering van werknemers met een nul-urencontract; voor die groep wordt het dagloon naar de situatie van de voorafgaande periode van 13 weken berekend. Het vaststellen van het dagloon over een periode van 12 maanden zoals in de Europees Nederlandse WW zou in CN complex zijn. Vanwege het (nog) ontbreken van een polisadministratie zijn de loongegevens niet altijd eenvoudig te achterhalen. Terugkijken over een periode van 13 weken wordt wel haalbaar geacht. Het werken met een maximum dagloon is conform de situatie in Europees Nederland en past RCN-unit SZW al toe bij de ziekte- en ongevallenverzekering.

Enkele specifieke dagloonregels uit de Europees Nederlandse WW kunnen worden overgenomen in de WV BES. Het gaat om de bepaling van het dagloon over perioden van lager loon vanwege ziekte, onbetaald verlof en staking om te voorkomen dat deze perioden (van minder of geen loon) worden meegenomen in de berekening en hierdoor het dagloon (te) laag wordt.

## **5. Inkomensverrekening**

Net als bij de Europees Nederlandse WW zal volgens voorstel een deel (75%) van het inkomen uit een nieuwe baan worden verrekend met de WW-uitkering (25% van het loon wordt niet verrekend). Met deze systematiek is werken naast de WW-uitkering altijd lonend.

De formule voor de berekening van de uitkering wordt dan als volgt:

$$0,75 \times (A - B \times C/D)$$

A = maandloon (= 21,75 x het dagloon)

B = inkomen per kalendermaand (naast WW-uitkering)

C = dagloon

D = ongemaximeerde dagloon

Toelichting: in de Europees Nederlandse WW wordt ook 'inkomen in verband met arbeid' (volledig, 100%) verrekend met de WW-uitkering; dit betreft met name een prepensioen- of VUT-uitkering. In CN komt het niet veel voor dat werknemers een prepensioen of VUT-uitkering ontvangen. Het past daarom ook minder goed bij een eenvoudige regeling om dit soort uitkeringen te verrekenen met de WW-uitkering, waarbij dan ook het percentage dat verrekend zou moeten worden verschilt van de standaard 75% verrekening van inkomen uit arbeid.

Omdat in de Wet ongevallenverzekering BES en de Wet ziekteverzekering BES een (adequate) verrekenbepaling nog ontbreekt, zal nog worden gezien of de voorgestelde formule in Werkloosheidsvoorziening BES ook voor die wetgeving toepasbaar zal zijn.

## **6. Regeling WV BES en sociaal minimum**

Er komen waarborgen die ervoor zorgen dat een werkloze werknemer rond kan (blijven) komen van een inkomen op het niveau van het (ijkpunt) sociaal minimum.

Toelichting: de essentie is dat een werkloze werknemer een inkomen ontvangt tot aan het sociaal minimum dat voor de van toepassing zijnde huishoudcategorie geldt. Dit is in Europees Nederland geregeld in de Toeslagenwet<sup>1</sup>. Bij de uitwerking voor CN wordt gekeken hoe dit uitgangspunt op een zo eenvoudige mogelijke wijze voor CN kan worden geregeld, zodat samenloop tussen het recht op een tegemoetkoming op grond van de WV BES en een uitkering op grond van de onderstand BES kan worden voorkomen.

## **7. Verplichtingen**

De verplichtingen in de WV BES zijn er met name op gericht om een uitkering bij verwijtbare werkloosheid te voorkomen en te voorkomen dat de werknemer werkloos is of blijft. Het gaat hier bijvoorbeeld over de 'meewerkplicht' die is opgenomen in het Besluit onderstand BES, de ZV en de OV.

Toelichting: een inspanningsplicht is een essentieel element in een WV BES, maar in verband met uitvoerbaarheid wordt deze zo eenvoudig mogelijk vormgegeven. In de regeling zullen uitgangspunten worden opgenomen voor de uitvoering, om willekeur te voorkomen.

---

<sup>1</sup> Op grond van de Toeslagenwet (TW) kan recht bestaan op een toeslag op de moederwetuitkering (zoals een WW- of ZW-uitkering) die de moederwetuitkering aanvult tot het voor die uitkeringsgerechtigde geldende sociaal minimum.

**Datum**

23 mei 2023

**Onze referentie**

2023-

**Datum**  
23 mei 2023

**Onze referentie**  
2023-XXXXXXXXXX

### **8. Sancties en maatregelen**

Met het oog op het streven naar een eenvoudige en uitvoerbare regeling en gelet op de maximale duur van 3 maanden binnen een WV BES, wordt volgens voorstel van een complex stelsel van sancties en maatregelen afgezien (zie ook bijlage 2). Terugvordering bij een onverschuldigde betaling wordt uiteraard geregeld.

Toelichting: het onverkort overnemen van het stelsel van sancties en maatregelen zoals opgenomen in de Europees Nederlandse WW, zou voor de RCN-unit SZW een onevenredig grote uitvoeringslast met zich brengen. Bovendien zijn niet alle sancties en maatregelen zoals opgenomen in de Europees Nederlandse WW (denk aan bestuurlijke boete), in een tijdelijke regeling gebaseerd op de Kaderwet SZW-subsidies te regelen, omdat dit een grondslag in een formele wet vergt.

### **9. Maatwerk/hardheden**

In de WV BES wordt geregeld dat de RCN-unit SZW beleidsruimte krijgt zodat in de uitvoeringspraktijk maatwerk mogelijk is.

Toelichting: maatwerk kan bijvoorbeeld aan de orde zijn bij het in het individuele geval toestaan van verblijf buiten CN op basis van redelijkheid. Te denken is aan situaties als het overlijden van een familielid buiten het wooneiland, medische uitzending, sollicitatiegesprek buiten het wooneiland of werk zoeken buiten het wooneiland. Indien de werkloze zonder toestemming van de minister het eiland verlaat, wordt de uitkering beëindigd of opgeschort. Maatwerk is ook de praktijk bij ZV en OV, waar is bepaald dat er geen recht meer is op uitkering als de arbeidsongeschikte werknemer zonder toestemming van de minister het eiland verlaat.

### **10. Tewerkstellingsvergunning (TWV)**

De werknemer die met een TWV werkzaam was en onvrijwillig werkloos wordt, heeft volgens het voorstel in beginsel recht op uitkering op grond van de WV BES over de periode dat hij werkloos is en rechtmatig in CN verblijft.

Toelichting: in Europees Nederland heeft de werkloze werknemer die met een TWV werkzaam was, recht op een WW-uitkering wanneer hij voldoet aan de voorwaarden voor het recht op WW. Pas wanneer de werknemer niet meer rechtmatig in Nederland verblijft, vervalt zijn recht op WW-uitkering. Er bestaat immers geen recht op WW wanneer iemand illegaal in Nederland verblijft. In Europees Nederland heeft de werknemer die met een TWV werkzaam was, een zoekperiode van drie maanden. Gedurende die periode verblijft de werknemer legaal in Nederland en heeft hij recht op een WW-uitkering (mits hij aan de voorwaarden voldoet). In CN is die zoekperiode voor de werknemer zes weken. Een WV-aanspraak voor werkloos geworden vreemdelingen zal daarmee in de praktijk niet langer zijn dan zes weken. Uitgaande van een beslistermijn van maximaal zes weken, kan dit betekenen dat de uitkering naar de inmiddels geëmigreerde vreemdeling moet worden 'nagezonden'. Dat is op zich uitvoerbaar.

### **11. Zieke werknemer**

Er is vanuit partijen in CN dikwijls uitdrukkelijk verzocht dat ook de zieke werknemer die zijn dienstbetrekking kwijtraakt, een recht op WV-uitkering zou moeten krijgen. Bij de verdere uitwerking van de WV BES wordt gekeken of het

mogelijk en logisch is om een uitzondering te maken voor de zieke werknemer.

**Datum**  
23 mei 2023

Toelichting: het gaat dan om de situatie dat een werknemer ziek is en (maximaal 2 jaar) een ZV-uitkering heeft gekregen. Bij de uitwerking van de WV BES wordt gekeken of het mogelijk en logisch is om deze zieke werknemer recht te geven op een uitkering op grond van de WV BES, omdat er in CN geen passende arbeidsongeschiktheidsregeling is voor deze situatie. Dat is een afwijking ten opzichte van Europees Nederland, waar deze werknemer recht kan hebben op een arbeidsongeschiktheidsuitkering op grond van de WIA. In CN ontbreekt een dergelijke regeling.

**Onze referentie**  
2023- [REDACTED]

## BIJLAGE 2

Datum  
23 mei 2023

### Bij uitwerking WV BES buiten beschouwing te laten elementen

Onze referentie  
2023- [REDACTED]

Zoals in de nota is aangegeven is 'eenvoud' van regeling en uitvoering het uitgangspunt bij de vormgeving van de Werkloosheidsvoorziening BES. Dit betekent dat een groot aantal (veelal complexe) onderdelen van de Europees Nederlandse WW niet worden overgenomen in de WV BES. Dat betreft bijvoorbeeld speciale uitkeringen die er zijn bij onwerkbaar weer (op basis van artikel 18 WW) en loonovername bij faillissement of surseance van betaling van de werkgever (op basis van hoofdstuk 4 WW).

Maar ook specifieke re-integratiebepalingen zoals de zogenaamde startersregeling, op grond waarvan een WW-gerechtigde onder voorwaarden met behoud van uitkering gedurende 26 weken zijn eigen bedrijf kan opstarten. Als ook de mogelijkheid voor proefplaatsing, waarbij een WW-gerechtigde onder voorwaarden maximaal zes maanden met behoud van uitkering onbeloonde arbeid kan verrichten bij een werkgever.

Mocht er zich een situatie van onwerkbaar weer voordoen in CN (bijvoorbeeld een orkaan) en er zijn grote gevolgen voor de werkgelegenheid, dan is het mogelijk dat op grond van de WV BES een uitkering verstrekt kan worden aan de groep werknemers die hierdoor (tijdelijk) werkloos zijn. In geval van een meeromvattende crisissituatie kan de ministeriële regeling WV BES indien nodig worden aangepast, in toegangsvoorwaarden en/of uitkeringsduur.

Voor de WV BES zien we af van loonovername bij betalingsonmacht zoals geregeld in hoofdstuk 4 WW. In CN is er een voorziening in de vorm van een schadeloosstelling bij faillissement of surseance van betaling van de werkgever. Op grond van de Cessantiawet BES neemt SZW de verplichting tot uitbetaling van de eenmalige ontslagvergoeding over van de werkgever in geval van faillissement of surseance van betaling. Deze regeling in CN komt niet overeen met de voorziening die hoofdstuk 4 WW in Europees Nederland biedt. Aanpassing op dit punt van de regelgeving in CN bij betalingsonmacht is te complex. Bij de uitwerking van structurele regeling WW BES zal dit punt worden meegenomen.

De startersregeling in de WW is tot stand gekomen na een periode van experimenteren. De re-integratiebepalingen voldoen in een behoefte op de Europees Nederlandse arbeidsmarkt. Het is maar de vraag of deze specifieke bepalingen ook passen bij de arbeidsmarktsituatie in CN. Bij de uitwerking van de structurele regeling en het op niveau brengen van de activeringsfunctie, wordt de vormgeving (en de inhoud) van de re-integratiebepalingen meegenomen.

Tot slot wordt zoals gezegd in de nota een terughoudende benadering met betrekking tot het opnemen van bepalingen inzake sancties en maatregelen voorgestaan. Bestuurlijke boete maakt in elk geval geen onderdeel uit van de tijdelijke regeling WV BES. Een uitgebreid maatregelenbeleid met differentiatie naar categorieën, zoals voor Europees Nederland is vastgelegd in het Maatregelenbesluit sociale zekerheidswetten, is voor CN in dit stadium evenmin uitvoerbaar.

M SZW



Ministerie van Sociale Zaken en  
Werkgelegenheid



Ter info



Aan

Minister voor APP  
cc Minister van SZW

nota

Uitwerking concept Tijdelijke regeling WV BES

TER BESLISSING

Datum  
1 maart 2024

Onze referentie  
2024-

Opgesteld door

Tweede contactpersoon

Bijlage(n)  
3

**Aanleiding**

In het gesprek op 25 september 2023 over de nota uitwerking werkloosheidsvoorziening in Caribisch Nederland, heeft u aangegeven dat u eenvoud en uitvoerbaarheid van de regeling belangrijk vindt. Samen met collega's van de RCN-unit SZW zijn verschillende varianten beoordeeld op eenvoud en uitvoerbaarheid. In deze nota presenteren we u een variant, op hoofdlijnen, van de Tijdelijke regeling Werkloosheidsvoorziening BES (Tijdelijke regeling WV BES) die voorziet in het tijdelijk bieden van inkomenszekerheid, zo eenvoudig mogelijk en die uitvoerbaar is. Wij leggen deze variant hierbij ter instemming aan u voor, zodat we de concept ministeriële regeling kunnen gaan opstellen. Bovendien informeren we u over een ontvangen brief van de Centraal Dialoog Bonaire en leggen we een concept-antwoordbrief aan u voor.

**Geadviseerd besluit**

- Wij adviseren u akkoord te gaan met de voorgestelde vormgeving – op hoofdlijnen – van de Tijdelijke regeling WV BES, zoals hieronder kort is beschreven.
- Na uw instemming werken we deze variant uit in een concept ministeriële regeling, die – na uw akkoord – voor uitvoeringstoets aan partijen in CN wordt verzonden.
- U wordt geadviseerd bijgevoegde antwoordbrief in reactie op de brief van de Centraal Dialoog Bonaire d.d. 20 februari 2024 te ondertekenen.

*Hooflijnen concept Tijdelijke regeling WV BES*

- Er is recht op een uitkering voor de duur van drie kalendermaanden bij onvrijwillig (niet-verwijtbaar) verlies van een (volledige) baan.
- De werknemer heeft recht op een uitkering als hij voldoet aan de wekeneis: in minimaal 26 kalenderweken ten minste 1 uur per week werken bezien over een periode van 10 kalendermaanden voorafgaand aan het verliezen van zijn baan. Hierdoor komen flexwerkers gemakkelijker in aanmerking voor een uitkering. Dit betreft een aanzienlijk deel van de werkende populatie in CN.
- De hoogte van de uitkering is gebaseerd op het gemiddelde van het laatst verdiende loon over de voorgaande 6 kalendermaanden (het zogenaamde maandloon) en bedraagt 75% van dat maandloon.
- Bij verblijf buiten CN, zonder toestemming van de RCN-unit SZW, is geen recht op uitkering zoals o.a. ook geldt in de OV BES en ZV BES.

- Inkomen uit een andere baan naast de uitkering wordt verrekend zodat het totale inkomen van de werknemer (uitkering en loon) maximaal het maandloon bedraagt, waar de uitkering op is gebaseerd. (Deels) werken naast de uitkering is lonend.
- Er bestaat geen recht op uitkering over de maand waarin het inkomen (uit de baan naast de uitkering) ten minste het maandloon van de uitkering bedraagt. In dat geval is er gedurende maximaal 6 kalendermaanden – na ingangsdatum van de uitkering – herleving van de uitkering mogelijk, zodat weer aan het werk gaan niet direct tot verlies van het recht op uitkering leidt.
- De uitkering wordt na afloop van de kalendermaand uitbetaald, net als in de Europees Nederlandse WW het geval is.

**Datum**  
1 maart 2024

**Onze referentie**  
2024- [REDACTED]

#### *Kernpunten*

- Het doel van een werkloosheidsregeling is het bieden van een financiële tegemoetkoming aan werknemers in CN voor de overbrugging van een korte periode van onvrijwillige werkloosheid. In een intensief traject samen met collega's van de RCN-unit SZW zijn we gekomen tot een variant van de regeling – op hoofdlijnen – die eenvoudig, uitvoerbaar én uitlegbaar is. In bijlage 3 is ter illustratie een conceptnotitie opgenomen met de beleidsuitgangspunten en de uitvoeringsaspecten van de conceptregeling zoals wij die verder willen uitwerken in een ministeriële regeling.
- Bij de uitwerking van de uitgangspunten hebben we goed gekeken of de toegangsvoorwaarden en de beoordeling van – de hoogte van – het recht op uitkering uitvoerbaar is en past bij het doenvermogen van de werknemers in CN. Dat geldt ook voor de informatie die nodig is voor de aanvraag van de uitkering en of van de werkloze werknemer verwacht mag worden dat hij of zij over die informatie beschikt. Dat is bepalend geweest voor de keuzes om te komen tot een eenvoudige en uitvoerbare variant.
- De volgende stap in dit proces is het schrijven van de ministeriële regeling. Bij het opstellen van de tekst van de regeling zullen bepaalde onderdelen meer gedetailleerd moeten worden uitgewerkt. Dit doen wij wederom in samenspraak met de RCN-unit SZW. Dat kost tijd, maar zorgvuldigheid en nauwe afstemming is van groot belang om de uitvoerbaarheid te borgen. Het definitieve oordeel over de uitvoerbaarheid van de conceptregeling volgt in de uitvoeringstoets van de RCN-unit SZW.
- De keuze voor een eenvoudige regeling brengt risico's ten aanzien van misbruik en oneigenlijk gebruik met zich mee. Zo is er bijvoorbeeld geen polisadministratie in CN waardoor de uitkeringsgerechtigd zelf moet doorgeven wanneer hij tijdens de uitkering weer inkomen gaat verdienen. Ook past een sollicitatieplicht en het opleggen van een maatregel – bij het niet voldoen aan die plicht – niet bij een eenvoudige regeling. Daarbij komt dat de activeringsfunctie in CN nog niet op het niveau is zoals in Europees Nederland. Deze risico's gelden in meer of mindere mate ook voor de andere regeling in CN zoals de Onderstand BES.
- Een ministeriële regeling WV BES is geen eindsituatie, maar vormt de aanloop naar een wettelijke regeling. Dat kan ook niet anders, aangezien artikel 9 van de Kaderwet SZW-subsidies een structurele ministeriële regeling niet toestaat. Gedacht moet worden aan een tijdelijke regeling met een maximale duur van vijf jaar.
- In het licht van het nog te doorlopen traject van concretisering van de regeling en tegen de achtergrond van het totaal van alle opgaven die op de RCN-unit SZW afkomen, is invoering niet op korte termijn mogelijk.

- Voor de (tijdelijke) werkloosheidsvoorziening en de uitkering verlof bij medische uitzending is door het kabinet in 2021 structureel € 1,2 miljoen gereserveerd. Aangezien de jaarlijkse kosten van de werkloosheidsvoorziening nog geraamd moeten worden, is op dit moment niet duidelijk of het beschikbare budget voldoet. Hier wordt – parallel aan het opstellen van de concept regeling – nog samen met FEZ naar gekeken. Indien een gebrek aan financiële dekking wordt geconstateerd, is het nodig dit te regelen bij de voorjaarsbesluitvorming van 2025 (dan wel de voorwaarden van de regeling aan te passen).
- In een separate nota informeren wij u op een later moment over de mogelijke invoeringsdatum van deze tijdelijke werkloosheidsregeling. Dit moet in samenhang worden gezien met de andere dossiers, zoals o.a. aanpassing kinderopvang, de Wijzigingswet SZW-wetten BES 2024 en uitkering verlof bij medische uitzending. Daarnaast moet voldoende financiële dekking beschikbaar zijn voor de tijdelijke regeling.

**Datum**  
1 maart 2024

**Onze referentie**  
2024- [REDACTED]

#### *Brief Centraal Dialoog Bonaire*

- De Centraal Dialoog Bonaire reageert in de brief van 20 februari 2024 teleurgesteld op het bericht dat de invoering van een werkloosheidsregeling nog op zich laat wachten en benadrukt het belang van een snelle invoering. Naar het oordeel van de Centraal Dialoog kan dit desnoods ook een tijdelijke regeling zijn die is opgezet naar analogie van de coronasteunregeling. Het verzoek is ingegeven door de verwachting dat de recente verhoging van het minimumloon tot een stijging van de (kortdurende) werkloosheid zal leiden.
- In bijgevoegde concept-reactiebrief wordt het belang van invoering van een regeling omarmd, maar wel met behoud van realisme. Zo wordt in de brief onder meer gewezen op de andere lopende uitdagingen, zoals die voortvloeien uit de Wijzigingswet SZW 2024 BES en de beoogde uitkering verlof voor de begeleider medische uitzending. Fasering is onvermijdelijk.
- De suggestie van de Centraal Dialoog om een snelle regeling te treffen volgens de lijnen van de coronasteunmaatregel, moet van de hand worden gewezen. Vanwege de crisissituatie zijn destijds rechtmatigheidsrisico's genomen, die in een normale situatie beslist niet aan de orde kunnen zijn.
- Met betrekking tot de effecten van de verhoging van het WML, waar de Centraal Dialoog zich zorgen over maakt, vindt monitoring plaats. De Centraal Dialoog wordt volgens afspraak bij de monitoring betrokken.
- Vanzelfsprekend wordt de Centraal Dialoog ook betrokken bij de verdere uitwerking van de werkloosheidsregeling. In het kader van de gebruikelijke consultatieprocedure wordt gelegenheid voor input en reactie geboden.
- De Centraal Dialoog Bonaire heeft Mischa Prinsenbergh en Johan Breure gevraagd in de eerstvolgende vergadering (18 maart 2024) de Centraal Dialoog bij te praten over de actuele ontwikkelingen in het SZW-beleid, waaronder over de werkloosheidsregeling. Dat biedt een goede gelegenheid om de reactiebrief waar nodig mondeling nader toe te lichten.

#### **Toelichting**

##### *Proces*

De volgende stap in het beleidsproces is het opstellen van de ministeriële regeling op basis van de Kaderwet SZW-subsidies die in het derde kwartaal 2024 voor consultatie kan worden voorgelegd aan de betrokken partijen in CN.

### *Uitvoering*

Samen met collega's van de RCN-unit SZW hebben we afgelopen maanden bekeken welke onderdelen van bestaande regelingen en uitvoeringsprocessen in CN ook toegepast kunnen worden bij de uitvoering van de Tijdelijke regeling WV BES. Dit hebben we leidend laten zijn in de keuze voor de variant die wij u nu voorleggen. In bijlage 1 is ter illustratie een (concept) schematisch overzicht van de (mogelijke) processtappen voor het uitvoeringsproces van de conceptregeling opgenomen. Bijlage 2 geeft een toelichting op deze conceptprocesbeschrijving (ter illustratie).

### **Datum**

1 maart 2024

### **Onze referentie**

2024-XXXXXXXXXX

### *Communicatie*

Bij de communicatie in CN over de invoering van de Tijdelijke regeling WV BES zal nadrukkelijk aandacht besteed worden aan welke bewijsstukken de werknemer moet overleggen bij een aanvraag voor een werkloosheidsuitkering.

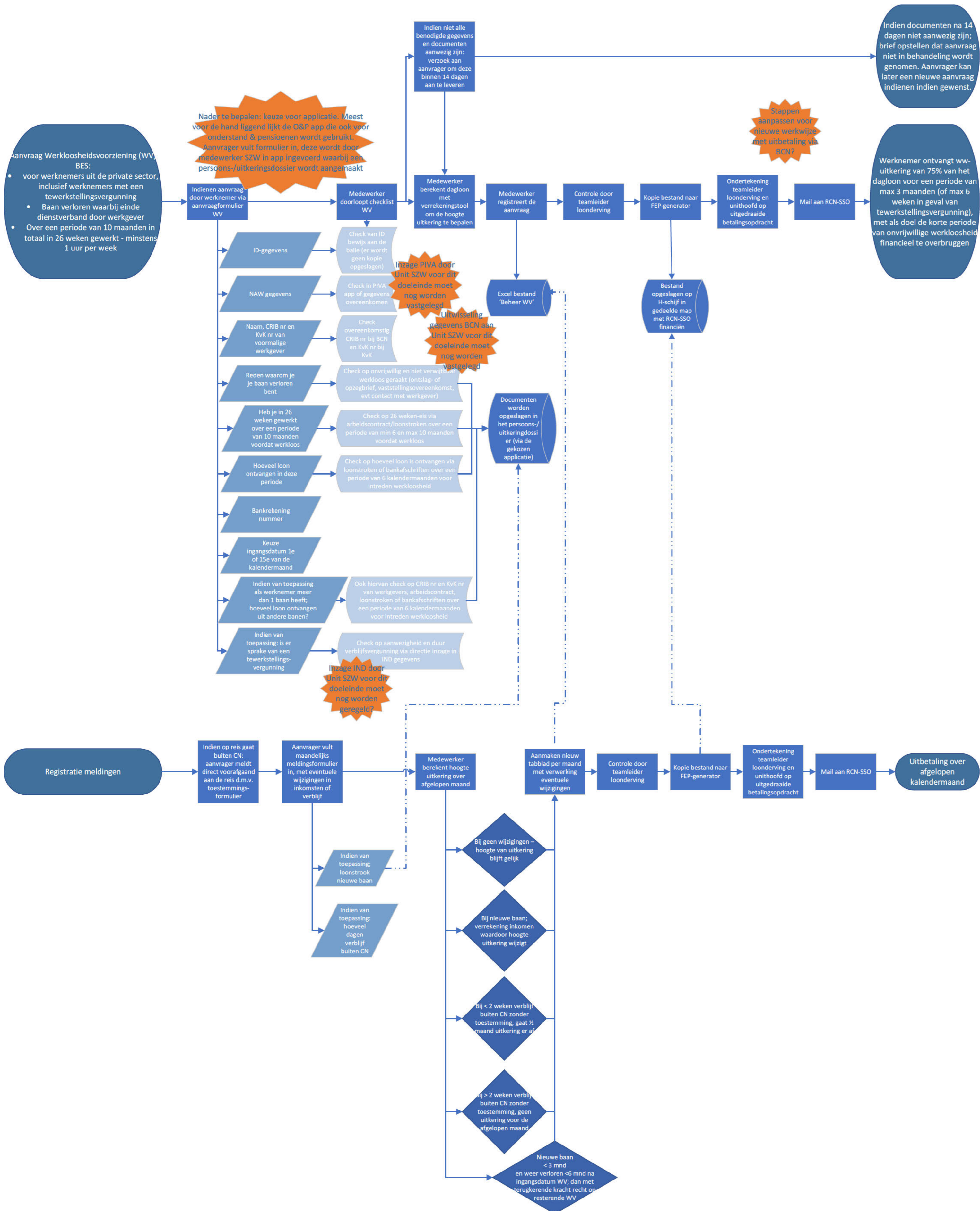
## **Bijlage: Achtergrondinformatie**

**Datum**  
1 maart 2024

**Onze referentie**  
2024- [REDACTED]

### *Ontwikkelingen hiervoor*

- Op dit moment ontbreekt een werkloosheidsregeling in het sociaal zekerheidsstelsel in CN. Voor de Centraal Dialoog Bonaire was dit aanleiding om in het 'Akkoord van Kralendijk' van 16 april 2021 een concreet ingevuld voorstel voor een 'WW CN' te doen.
  - Toenmalig Minister van SZW W. Koolmees heeft in een Commissiedebat d.d. 16 juni 2021 aan de Tweede Kamer toegezegd de invoering van een werkloosheidsvoorziening in CN ('WW CN') technisch te zullen uitwerken.
  - Begin 2022 heeft u tijdens een werkbezoek aan CN aangegeven dat er nog deze kabinetsperiode een werkloosheidsvoorziening komt in CN.
  - Partijen in CN hebben aangegeven dat ze graag vroeg in het traject mee willen praten, nog voordat de contouren zijn uitgewerkt en besluiten zijn genomen. In 2022 is er intensief contact geweest met partijen in CN – inclusief een werkbezoek aan CN in december 2022 – om input op te halen voor het uitwerken van een werkloosheidsvoorziening en om de lokale context scherp te krijgen met het oog op het passend krijgen van een WW voor CN.
  - Begin 2023 heeft u besloten om voor de uitwerking van een WW CN uit te gaan van een in eerste instantie tijdelijke eenvoudige regeling bij onvrijwillige werkloosheid met een uitkeringsduur van maximaal drie maanden.
  - De keuze voor een eenvoudige en uitvoerbare regeling met een uitkering van (maximaal) drie maanden op grond van een tijdelijke regeling op basis van de Kaderwet SZW-subsidies, houdt in dat er een (groot) verschil is met de veelal complexe bepalingen die gelden in de Europees Nederlandse WW. Onderdelen van de Europees Nederlandse WW die niet een-op-een worden overgenomen in deze variant van de conceptregeling zijn onder andere:
    - de berekening van het gemiddeld aantal arbeidsuren over 26 weken voorafgaande aan de eerste WW-dag om te bepalen of er sprake is van werkloosheid;
    - het exact bepalen van de 1<sup>e</sup> WW-dag;
    - de jarenis (4-uit-5) en het feitelijke en fictieve arbeidsverleden van de werknemer om de maximale duur van 2 jaar van de uitkering vast te stellen;
    - herleving van de uitkering in verschillende situaties (bijvoorbeeld einde recht vanwege uitsluitingsgronden) en de verschillende herlevingstermijnen daarbij;
    - WW-uitkering bij buitengewone natuurlijke omstandigheden (vorst-WW) en
    - specifieke regels over activering en het opleggen van sancties en maatregelen.
- Bij het nadenken over de structurele wettelijke regeling voor werkloosheid in CN worden bovengenoemde aspecten meegenomen.



# Procesbeschrijving Tijdelijke Regeling Werkloosheidsvoorziening (WV) BES

Versie: 2<sup>e</sup> concept | 15 februari 2024

**Geel gemarkeerd** die door de Unit SZW nog moeten worden uitgewerkt in een volgende (concept)versie.

**Blauw gemarkeerd** zijn nog niet bestaande documenten/mappen/processen die door de Unit SZW nog moeten worden voorbereid voordat de Tijdelijke Regeling WV BES in werking treedt.

## Inhoudsopgave

### Inhoud

1. Introductie.....	2
Aanleiding.....	2
Inleiding.....	2
Systeem.....	2
2. Toelichting bij de processtappen .....	3
2.1 Aanvraag.....	3
2.2 Vaststelling hoogte van de uitkering.....	4
2.3 Registratie van meldingen.....	5
2.4 Uitbetaling.....	5
Bijlage: Schema processtappen.....	6

# 1. Introductie

## Aanleiding

In het kader van het project polisadministratie Caribisch Nederland is in het najaar van 2023 onderzocht op welke manier inzicht in de basisgegevens verkregen kan worden, om in Caribisch NL het inkomen te kunnen vaststellen en in eerste instantie WV te kunnen uitkeren. Eind 2023 zijn verschillende scenario's afgewogen en is besloten om verder te werken aan een concept procesbeschrijving voor de Tijdelijke Regeling WV BES, die nauw aansluit bij de huidige werkwijze van de Unit SZW bij de andere wetten of regelingen die de Unit SZW uitvoert. In dit scenario levert de ex-werknemer als aanvrager zelf de benodigde gegevens aan zoals ID, arbeidscontract en/of loonstroken.

Parallel met het uitwerken van de inhoud van de Tijdelijke Regeling WV BES, is in samenwerking met SZW en de Unit SZW gewerkt aan deze concept procesbeschrijving. Het doel daarvan was om een gezamenlijk beeld te schetsen van wat een uitvoerbare regeling is. In een volgende fase werkt de Unit SZW de procesbeschrijving uit tot een definitieve versie.

## Inleiding

De Tijdelijke Regeling WV BES heeft als doel om te voorzien in een financiële overbrugging voor een korte periode van onvrijwillige werkloosheid. De regeling is bedoeld voor:

- werknemers uit de private sector, inclusief werknemers met een tewerkstellingsvergunning
- waarbij de werknemer zijn/haar baan onvrijwillig en niet verwijtbaar zijn of haar baan kwijtraakt
- en waarbij voorafgaand aan de datum dat hij/zij de baan is verloren, de werknemer over een periode van 10 maanden in totaal 26 weken ten minste 1 uur per week heeft gewerkt. Een ex-werknemer kan in dat geval bij de Unit SZW een aanvraag doen voor een uitkering:
- van max 3 maanden. Voor werknemers met een tewerkstellingsvergunning geldt een periode van max 6 weken geldt (de termijn van de zoekperiode waarna de verblijfsvergunning verloopt)
- voor 75% van het dagloon (= het gemiddelde loon over 6 kalendermaanden voordat werknemer werkloos werd)

In de pdf in de bijlage staan de stappen schematisch weergegeven. Hieronder zijn de stappen uit het schema kort toegelicht. Er wordt onderscheid gemaakt tussen het proces van de aanvraag en het proces wat volgt op de maandelijkse melding van eventuele wijzigingen.

## Systeem

**PM** er dient nog een keuze te worden gemaakt voor de applicatie.

- Meest voor de hand liggend is de O&P app die ook voor de aanvragen voor onderstand & pensioenen wordt gebruikt. De aanvrager vult handmatig een formulier in, en dient deze in bij de Unit SZW. De gegevens worden door een medewerker van de Unit SZW in de applicatie ingevoerd waarbij een persoons-/uitkeringsdossier wordt aangemaakt
- De afdeling Samenleving en zorg maakt nu gebruik van de Joint app, die Unit SZW ook gebruikt voor de aanvraag voor kinderbijslag
- De afdeling Loonderving werkt met de applicatie Mijn CN – waarin werkgevers aanvragen indienen voor ziektegeld en ongevallengeld

## 2. Toelichting bij de processtappen

### 2.1 Aanvraag

#### 2.1.1 Indienen aanvraag

Een werknemer waarvan het dienstverband is beëindigd kan voor zichzelf een verzoek indienen via het document 'Aanvraagformulier Werkloosheidsvoorziening'. Dit formulier is te verkrijgen bij PM. Op dit formulier dient de werknemer te vermelden:

- ID-gegevens
- de NAW-gegevens van zichzelf
- de naam, het CRIB nummer en het Kamer van Koophandel nummer van zijn of haar voormalige werkgever
- de reden waarom je je baan bent verloren
- is aantoonbaar dat de werknemer in 26 weken minimaal 1 uur per week heeft gewerkt over een periode van 10 kalendermaanden voordat hij werkloos werd
- hoeveel loon is ontvangen in de 6 kalendermaanden voorafgaand aan werkloosheid
- het bankrekeningnummer waarop de uitkering moet worden overgemaakt
- de keuze voor de ingangsdatum van de uitkering; de 1<sup>e</sup> of 15<sup>e</sup> dag van de kalendermaand
- indien van toepassing wanneer de werknemer meer dan 1 baan heeft ; hoeveel loon is er uit andere baan of banen ontvangen in 6 kalendermaanden voorafgaand aan de baan die je nu verloren bent
- indien van toepassing; of er sprake is van een tewerkstellingsvergunning

Informatie die dient te worden aangeleverd bij het aanvraagformulier is:

1. Recent legitimatiebewijs
2. Indien aanwezig; een ontslag- of opzegbrief van de werkgever
3. Om aan te tonen dat er inderdaad minstens in 26 weken is gewerkt: een arbeidscontract over de periode van minimaal 6 en maximaal 10 kalendermaanden voor de datum van de beëindiging van het dienstverband. In het geval de werknemer geen arbeidscontract kan overleggen kunnen in plaats daarvan loonstroken worden bijgevoegd.
4. Om aan te tonen hoeveel loon er is verdiend: loonstroken over de 6 kalendermaanden voorafgaand aan het einde van de baan. Als de werknemer ook daar niet over beschikt worden bij uitzondering bankafschriften waarop overschrijving van het loon duidelijk zichtbaar is ook geaccepteerd.
5. Indien van toepassing wanneer de werknemer meer dan 1 baan heeft (of had); andere relevante documenten voor loon uit andere banen te weten:
  - o Naam, CRIB nr en KvK nr van werkgever
  - o arbeidscontract en/of loonstroken, of eventueel bankafschriften
6. Indien van toepassing; verblijfsvergunning

Wanneer de werknemer het formulier volledig heeft ingevuld en de bijlagen heeft bijgevoegd wordt deze door de medewerker in ontvangst genomen. Tot op heden kan dit enkel fysiek bij de balie van de RCN-unit SZW, indiening op een digitale wijze bijvoorbeeld per e-mail is niet mogelijk.

Door de medewerker die het formulier in ontvangst neemt vindt een controle door middel van het identificatieformulier plaats waardoor het bijvoegen van een kopie identiteitsbewijs niet nodig is.

Bij in ontvangst name controleert de medewerker of het aanvraagformulier volledig is ingevuld. Als alle documenten aanwezig zijn bij indiening wordt dit geregistreerd op de checklist en wordt deze lijst ondertekend met vermelding van de datum waarop deze aanvraag is gecontroleerd en de naam van degene die de controle heeft uitgevoerd.

#### 2.1.2 Verwerking aanvraag

De medewerker doorloopt de aanvraag aan de hand van de 'Checklist: Werkloosheidsvoorziening'.

- De medewerker controleert in de PIVA applicatie of de NAW gegevens overeenkomen. Daarnaast gaat de medewerker bij BCN na of het CRIB nummer van de werkgever overeenkomt en bij de Kamer van Koophandel of het KvK nummer van de werkgever overeenkomt. Als dat niet het geval is, valt een dergelijke registratie uit en wordt er door een medewerker van SZW alsnog gevraagd om de actuele gegevens te registreren bij respectievelijk PIVA/de Belastingdienst CN/KvK en dit daarna door te geven aan SZW zodat de registratie alsnog voltooid kan worden.
- In lijn met de werkinstructie onderstand wordt door de medewerker beoordeeld of de aanvrager onvrijwillig en niet verwijtbaar werkloos is geraakt. Hiervoor wordt ook een check gedaan of de gegeven informatie bij 'reden van de aanvraag' en de datum van het beëindigen van het dienstverband, overeenkomt met de ontslag- of opzegbrief of de vaststellingsovereenkomst van de werkgever. Als deze documenten niet voorhanden zijn, neemt de medewerker contact op met de werkgever om de informatie te verifiëren.
- Op basis van de informatie uit het arbeidscontract of loonstroken wordt door de medewerker vastgesteld dat er in 26 weken minimaal 1 uur per week is gewerkt over een periode van 10 maanden voorafgaand aan werkloosheid.
- Op basis van informatie uit loonstroken of bankafschriften wordt door de medewerker vastgesteld hoeveel er is verdiend over in periode van 6 kalendermaanden voorafgaand aan intreden werkloosheid.
- Zo nodig, wanneer de werknemer meer dan 1 baan had, wordt eventueel loon uit andere banen gecheckt op basis van arbeidscontracten, loonstroken of bankafschriften. Hier geldt dat ook de naam, CRIB nr en KvK nr van de werkgever wordt gecheckt.
- Indien van toepassing wordt via de directe inzage in IND gegevens de aanwezigheid van een verblijfsvergunning gecheckt.

In het geval er bepaalde gegevens op het formulier verkeerd of niet volledig zijn ingevuld en deze zijn bij in ontvangst name niet besproken met de aanvrager, dient er een afspraak te worden gemaakt met de aanvrager om het formulier alsnog volledig in te vullen of te corrigeren. Dit geldt eveneens voor bijlagen die niet zijn bijgevoegd. In het geval enkel bijlagen ontbreken kan er ook een e-mail worden gestuurd naar de aanvrager om de bijlagen alsnog binnen 14 dagen aan te leveren. Als documenten na 14 dagen niet aanwezig zijn; brief opstellen dat aanvraag niet in behandeling wordt genomen. Aanvrager kan later een nieuwe aanvraag indienen indien gewenst.

## 2.2 Vaststelling hoogte van de uitkering

Vanuit het totale loon over de 6 kalendermaanden voorafgaand aan intreden werkloosheid wordt afgeleid in welke trede/categorie in de tabel het dagloon valt. Per trede/categorie is vervolgens uit de tabel te lezen welk bijbehorend dagloon en maandloon (= 21,75 x dagloon) erbij hoort. De uitkering bedraagt 75% van dat maandloon.

Met behulp van de verrekentool WV, afgeleid van de manier waarop inkomen wordt verrekend bij de Onderstand BES, wordt eventueel loon uit andere banen (die de werknemer nog heeft naast de uitkering) verrekend met de hoogte van de uitkering.

De registratie van de aanvraag wordt bijgehouden in het Excel bestand 'Beheer WV'. In dit bestand worden de gegevens die in het aanvraagformulier staan vermeld overgenomen en wordt de vastgestelde hoogte van de uitkering opgenomen.

Wanneer het bestand volledig is ingevuld wordt deze gecontroleerd door de teamleider loonderving. De controle bestaat uit het nagaan of hetgeen op het formulier is ingevuld ook daadwerkelijk in het

Excel bestand is ingevuld. Als dit niet het geval is dienen de fouten te worden hersteld door de medewerker.

### 2.3 Registratie van meldingen

Als de aanvrager op reis gaat buiten CN, wordt dit altijd direct voorafgaand aan de reis gemeld bij de Unit SZW middels een toestemmingsformulier.

Daarnaast is de WV-uitkeringsgerechtigde verplicht om maandelijks een 'meldingsformulier WV' in te vullen. Hiermee worden eventuele wijzigingen zoals inkomsten uit een nieuwe baan of verblijf buiten CN doorgegeven aan de Unit SZW, zodat de hoogte van de uitkering over de afgelopen kalendermaand kan worden vastgesteld. Indien van toepassing worden loonstroken/bankafschriften van het ontvangen loon uit een nieuwe baan bijgevoegd. En indien van toepassing wordt daarin aangegeven om hoeveel dagen verblijf buiten CN het gaat.

Aan het begin van elke nieuwe kalendermaand wordt er een nieuw tabblad aangemaakt in het Excel bestand 'Beheer WV'. In het tabblad worden de wijzigingen uit de meldingsformulieren verwerkt. Daarbij wordt de hoogte van de uitkering over afgelopen kalendermaand zo nodig opnieuw berekend. Daarbij zijn er 5 opties;

1. Er zijn geen wijzigingen. De hoogte van de uitkering blijft gelijk aan het eerder vastgestelde bedrag.
2. Bij een nieuwe baan wijzigt de hoogte van de uitkering (hoogte van de uitkering wordt opnieuw bepaald. Alleen de verrekening van andere inkomsten naast de verloren baan wordt opnieuw gedaan met behulp van de verrekentool, waarbij nu dus inkomsten uit de nieuwe baan worden toegevoegd.)
3. Bij minder dan 2 weken verblijf buiten CN zonder toestemming van de Unit SZW wordt een halve kalendermaand uitgekeerd
4. Bij meer dan 2 weken verblijf buiten CN zonder toestemming van de Unit SZW krijgt men geen uitkering over de afgelopen kalendermaand
5. Indien iemand binnen de 3 maanden na de ingangsdatum van de WV een nieuwe baan vindt waarbij het inkomen te hoog is, vervalt het recht op WV voor die kalendermaand(en). Behalve als diegene binnen 6 maanden na ingang van de WV-uitkering zijn (nieuwe) baan weer verliest. Dan is er de mogelijkheid om de resterende WV-uitkering te ontvangen.

### 2.4 Uitbetaling

De uitbetaling van de WV-uitkering vanaf de gekozen ingangsdatum, te weten de 1<sup>e</sup> of 15<sup>e</sup> dag van de kalendermaand, wordt meegenomen in de vaste uitbetaaldata van de Unit SZW van de eerstvolgende kalendermaand. De uitbetalingen vinden altijd pas plaats na verwerking van de verplichte meldingsformulieren, waarin eventuele wijzigingen die in de afgelopen maand zijn opgetreden, worden doorgegeven. Eventuele wijzigingen zoals inkomen uit een nieuwe baan of verblijf buiten CN zonder toestemming van de Unit SZW, worden dan eerst verrekend alvorens er wordt uitbetaald. Het is dus in het belang van de aanvrager om de verplichte meldingsformulieren aan het eind van een kalendermaand, zo spoedig mogelijk in te vullen en vanaf de 1<sup>e</sup> dag van de volgende kalendermaand in te dienen, maar dit is niet verplicht. Zonder meldingsformulier vindt er geen betaling plaats van de uitkering.

Elke maand wordt er een nieuw tabblad aangemaakt. In het bestand worden de betaalregels die niet dienen te worden uitbetaald rood gearceerd.

Vervolgens wordt de netto uitdeling vanuit het bestand gekopieerd naar de FEP-generator. In het openingsscherm van de generator wordt eerst de bankrekening van loonderving geselecteerd waarna de basisgegevens worden ingevuld zoals **PM**. Het bestand wordt daarna opgeslagen op de H-Schijf in de gedeelde map met RCN-SSO financiën met bijvoorbeeld de volgende omschrijving voor de maand december van 2022: 'WV DEC 2025'. Na het draaien van de FEP-generator wordt de betalingsopdracht uitgedraaid en ondertekend door de teamleider loonderving en het unithoofd SZW waarna het per mail naar RCN-SSO wordt gestuurd.

## Bijlage: Schema processtappen

(zie voor nu losse pdf)

# Conceptregeling WV BES beleidsuitgangspunten en uitvoeringsconsequenties

Conceptversie 7 februari 2024

## Inleiding

Minister voor APP heeft ingestemd met het uitwerken van een tijdelijke, relatief eenvoudige, regeling. Tijdens de gesprekken met partijen uit CN is naar voren gekomen dat de problematiek in CN vooral frictiewerkloosheid betreft en dus een relatief korte periode (financieel) moet worden overbrugd. Langdurige werkloosheid komt in CN veel minder vaak voor. We werken aan een regeling die recht geeft op een uitkering van drie maanden en die wendbaar is zodat op onderdelen bijstelling mogelijk is als de situatie in CN daar om vraagt. Dit wordt een ministeriele regeling op grond van artikel 9 van de Kaderwet SZW-subsidies. Het voordeel van een ministeriele regeling is dat mocht bijstelling van de regeling op onderdelen nodig zijn dan is dat relatief snel te doen.

In deze notitie worden de beleidsuitgangspunten beschreven voor de tijdelijke regeling Werkloosheidsvoorziening BES en de consequenties voor de uitvoering door de RCN-unit SZW. Het uitgangspunt van deze notitie is om te komen tot een eenvoudige regeling, waarbij de kenmerken van de Europees Nederlandse Werkloosheidswet (WW) als inspiratie dienen. Tevens heeft samen met de RCN-unit SZW een eerste verkenning plaatsgevonden op de mogelijkheden om deze regeling uitvoerbaar te maken.

De beroepsbevolking in Caribisch Nederland is ruim 16.000 personen, waarvan 15.500 mensen werkzaam zijn. Ongeveer 13.000 hiervan zijn werkzaam als werknemer. 30% werkt bij (semi-)overheid en zullen niet onder de Tijdelijke regeling gaan vallen. 60% van de werknemers werkt in de private sector, zoals bouw, horeca, detailhandel, schoonmaak, waarvan ongeveer 10 tot 15% niet als werknemer werkzaam zijn, dat betreft jobs of dagloners of zzp'ers. Ook voor deze laatste groep geldt de Tijdelijke regeling niet. 10% van de werknemers werkt op basis van een tewerkstellingsvergunning.

Dat betekent dat ongeveer 6.500 werknemers tot de doelgroep van deze Tijdelijke regeling zullen gaan horen. Te weten: 60% van de werknemers minus 10% (jobs/dagloners/zzp) is 50% van de groep van 13.000 werknemers. Wanneer je uitgaat van 3% werkloosheid zal dat betekenen dat ongeveer 195 werknemers per jaar een aanvraag voor een uitkering zouden kunnen gaan indienen.

## Beleidsuitgangspunten

Het doel van de regeling is een financiële tegemoetkoming bieden aan werknemers in CN voor de overbrugging van een korte periode van onvrijwillige werkloosheid. Algemene uitgangspunten van een regeling voor een financiële tegemoetkoming bij werkloosheid zijn:

- a. er is recht op uitkering wanneer een werknemer buiten zijn schuld geen baan meer heeft;
- b. ook flexwerkers moeten in aanmerking kunnen komen voor een uitkering;
- c. hoogte van de uitkering sluit aan bij de hoogte van het loon (uit de baan die je verloren bent).
- d. wanneer je werkt (inkomen verdient) naast de uitkering, wordt dat inkomen verrekend;
- e. wanneer de werknemer buiten CN verblijft, is er geen recht op uitkering.

### *Toelichting op uitgangspunten*

- (a) De toegangsvoorwaarden om in aanmerking te komen voor een uitkering hebben betrekking op het verliezen van je baan als werknemer. Er zijn twee elementen die hierbij een rol spelen. De eerste is een referte-eis. Dat is een minimumperiode waarin de werknemer voor het intreden van de werkloosheid in loondienst gewerkt moet hebben. Net als in de Europees Nederlandse WW wordt die minimumperiode gesteld op 26 weken. Het tweede element is 'niet-verwijtbaar werkloos worden'. Dat houdt in dat er recht op uitkering bestaat als het gaat om onvrijwillige werkloosheid. Daarmee wordt bedoeld dat het einde van het dienstverband op initiatief van de werkgever is geweest. Voor de tijdelijke regeling geldt dat wanneer een werknemer een half jaar (26 weken) heeft

gewerkt en onvrijwillig zijn baan verliest, heeft hij recht op uitkering.

- (b) Het kenmerk van flexwerk is dat periodes van werken en niet werken elkaar afwisselen. Wanneer enkel werknemers die 26 weken aaneengesloten hebben gewerkt, recht zouden hebben op een uitkering, hebben flexwerkers geen recht op uitkering bij werkloosheid. Terwijl dit juist een kwetsbare groep werknemers is. Met het ruimer maken van de periode waarin de werknemer (bij elkaar opgeteld) 26 weken heeft gewerkt, kunnen ook de flexwerkers aan de voorwaarden voor deze uitkering voldoen.
- (c) De bedoeling van een werkloosheidsregeling is dat de werknemer de periode van werkloosheid – tussen twee banen in – financieel kan overbruggen. Daar hoort een uitkering bij die qua hoogte enigszins aansluit bij het loon uit je baan die je verloren bent. Dat houdt in dat de hoogte van de uitkering wordt gebaseerd op het loon dat de werknemer in een X periode voorafgaand aan de werkloosheid heeft verdiend.
- (d) Deze uitkering wordt verstrekt omdat je werkloos bent en dus tijdelijk geen inkomen hebt. Van de werkloze werknemer mag worden verwacht dat hij zijn best doet om werk te vinden en de periode van het ontvangen van een uitkering zo kort mogelijk houdt. Daarnaast werkt het activerend wanneer werken naast de uitkering loont. Hierbij past dat dit inkomen op een of andere manier verrekend wordt met de uitkering.
- (e) Dezelfde overweging geldt voor verblijf buiten CN. Van de werkloze werknemer mag worden verwacht dat hij zich inspant om weer aan het werk te gaan en dus beschikbaar is om werk te aanvaarden in CN. Wanneer de uitkeringsgerechtigde buiten CN verblijft is hij niet beschikbaar voor werk en bestaat over die periode geen recht op uitkering.

### **Voorstel tijdelijke regeling Werkloosheidsvoorziening BES**

De onderdelen die hieronder zijn benoemd worden uitgewerkt. Hierbij zijn pro's en contra's opgenomen. Tevens is vermeld wat dit betekent voor de uitvoeringspraktijk en welke praktische zaken nog moeten worden uitgezocht (tijdens de uitvoeringstoets). Ook is opgenomen welke informatie nodig is bij de beoordeling van het onderdeel. De onderdelen zijn:

1. toegangsvoorwaarden,
2. dagloon,
3. hoogte en duur uitkering,
4. ingangsdatum uitkering,
5. verrekening van inkomen naast de uitkering,
6. geen recht op uitkering bij te hoog inkomen (naast de uitkering),
7. samenloop meerdere dienstverbanden.

*Toelichting per onderwerp*

#### **1. Hoofdregels toegangsvoorwaarden**

*Hoofdregel a: recht op uitkering bij niet-verwijtbare werkloosheid.*

Van verwijtbare werkloosheid is sprake wanneer de werknemer zelf ontslag heeft genomen of wanneer aan de werkloosheid een dringende reden ten grondslag ligt.

Toelichting: een werknemer moet voorkomen dat hij verwijtbaar werkloos wordt. Dit moet per individueel geval beoordeeld worden. Dat betekent dat er recht op uitkering bestaat als het gaat om onvrijwillige werkloosheid, daarmee wordt bedoeld dat het einde van het dienstverband op initiatief van de werkgever is geweest. Er bestaat ook recht op uitkering wanneer een tijdelijk contract van rechtswege eindigt.

*Hoofdregel b: recht op uitkering bij verlies volledige baan*

recht op uitkering bij het verliezen van een baan. Dat kan zijn beëindiging van een contract, een uitzendovereenkomst of als de werknemer niet meer opgeroepen wordt.

Toelichting: Er wordt niet gekeken naar het aantal (arbeids)uren dat een werknemer verloren is zoals in Europees Nederlandse WW het geval is. Maar het verliezen van je (hele) baan geeft in beginsel recht op een uitkering. Dit is de meest eenvoudige toegangsvoorwaarde.

Pro's en contra's b:

Pro's:

- het verliezen van een volledige baan is eenvoudig te beoordelen

Contra's:

- werkgevers in CN zullen alert moeten zijn op de contracten die ze sluiten met werknemers.

Wanneer een werknemer die 40 uur per week in dienst is vanaf moment X voor 20 uur per week in dienst komt, moet de werkgever het contract van 40 uur beëindigen/opzeggen en een nieuw contract van 20 uur per week afsluiten. Dit vergt naleving van het arbeidsrecht van werkgevers.

*Hoofregel c: wekeneis: 26 weken werken in periode van 10 kalendermaanden*

De werknemer heeft recht op een uitkering als hij voldoet aan de wekeneis (in minimaal 26 kalenderweken ten minste 1 uur per week heeft gewerkt in een periode van 10 kalendermaanden.)

Toelichting:

De eenvoudigste voorwaarde is dat een werknemer na 26 weken/6 maanden aaneengesloten werken bij einde contract, recht heeft op een uitkering. Het wordt ingewikkeld(er) omdat de uitkering ook – of misschien wel juist – is bedoeld voor werknemers met flexibele arbeidscontracten. Om er voor te zorgen dat die werknemers bij werkloosheid ook aanspraak kunnen maken op een uitkering, kun je de periode voor de wekeneis langer maken zodat er voor deze werknemer een langere periode geldt om aan die 26 weken werken te komen. Bijvoorbeeld 10 kalendermaanden voorafgaand aan het verlies van de dienstbetrekking. Er moet beoordeeld worden of in die 10 kalendermaanden een werknemer in ten minste 26 kalenderweken heeft gewerkt.

Pro's en contra's c:

Pro's:

- heldere voorwaarde: wanneer een werknemer 26 weken/een half jaar heeft gewerkt en zijn baan verliest, heeft hij in beginsel recht op een uitkering.

- eenvoudige beoordeling: bij de beoordeling kijk je naar 10 kalendermaanden voorafgaand aan het verlies van de baan en kijk je of er in die periode 26 weken (ten minste 1 uur) is gewerkt.

Contra's:

- er zijn situaties/uren die gelijk gesteld moeten worden met 'gewerkte uren'. Zoals vakantie-uren, uren waarin de werknemer ziek is en eventueel andere situaties. Dat vergt nadere uitwerking, maakt de beoordeling iets minder eenvoudig.

Uitvoering:

- voor de beoordeling van verwijtbare werkloosheid kan worden aangesloten bij de werkwijze bij de Onderstand BES;
- de uitvoering is bekend met de beoordeling van stukken om te bepalen of een werknemer een dienstbetrekking heeft (gehad);
- op de loonstroken staat meestal het aantal uren (per week) dat de werknemer heeft gewerkt. Alleen voor oproepkrachten is het (op dit moment) niet zeker of die informatie ook op de loonstroken staat. Met RCN-unit SZW is afgesproken dat dit nader wordt uitgezocht. Eventueel zou voor oproepkrachten aanvullend informatie over de gewerkte uren kunnen worden opgevraagd bij de vorige werkgever. Het gaat er om dat de werknemer aannemelijk kan maken aan de RCN-unit SZW dat hij in 26 weken heeft gewerkt. Er is ruimte voor de uitvoering om op basis van diverse bewijsstukken hierin een beslissing te nemen en vast te leggen in het dossier/bij de aanvraag. Bij de uitvoeringstoets zal dit expliciet worden gevraagd hoe dit onderdeel uitvoerbaar gemaakt kan worden, hoe vaak dit voorkomt en wat de beste manier is voor de uitvoering om hiermee om te gaan.

Benodigde informatie bij aanvraag WV BES:

- arbeidscontract of uitzendovereenkomst zodat duidelijk wordt dat de werknemer een baan had.
- stukken die betrekking hebben op einde contract zoals ontslagbrief of vaststellingsovereenkomst zodat duidelijk wordt dat de werknemer de baan niet meer heeft
- eventueel contact met werkgever over reden einde dienstbetrekking zodat duidelijk wordt dat er sprake is van onvrijwillige werkloosheid
- loonstrookjes voorafgaand aan werkloosheid zodat de werknemer kan aantonen dat hij die baan heeft (gehad). De loonstrookjes hebben betrekking op een periode van minimaal 6 kalendermaanden en maximaal 10 kalendermaanden.

## 2. Dagloon

*Dagloon is gemiddelde loon over 6 kalendermaanden.*

Het dagloon is het gemiddelde loon over een periode van 6 kalendermaanden voorafgaand aan de werkloosheid. Er geldt een maximum dagloon (is gelijk aan maximum dagloon voor de ZV en OV BES.)

Het dagloon wordt gebruikt om de hoogte van de uitkering te berekenen.

Toelichting:

Het dagloon wordt gebruikt om de hoogte van de uitkering te berekenen. De uitkering wordt dan gebaseerd op het laatst verdiende loon. Om de werkloze werknemer en de uitvoering niet te veel te belasten met het aanleveren en beoordelen van stukken, is de periode waarop het dagloon wordt berekend bepaald op 6 kalendermaanden.

In Europees Nederland geldt als regel dat het dagloon gebaseerd is op het genoten loon, dat is al het ontvangen loon over de voorliggende 12 kalendermaanden gedeeld door 261 dagen. Het zogenaamde historische dagloon. Een jaar geeft een goede weergave wat betreft ontvangen vakantiegeld en eventuele extra periodiek salaris (13<sup>e</sup> maand) en leidt voor de werknemer (in de meeste gevallen) tot een herkenbaar (gemiddeld) dagloon. In CN wordt er alleen voor werknemers met een nul-urencontract in de ZV BES en OV BES een dagloon berekend op basis van genoten loon over een historisch tijdvak.

Het dagloon is het gemiddelde loon dat de werknemer per dag heeft verdiend. In de berekeningen om te komen tot een uitkering, wordt het 'maandloon' gebruikt. Het maandloon is het dagloon x 21,75. Het gemiddelde aantal dagen in een kalendermaand is namelijk 21,75. Als in deze notitie 'maandloon' wordt gebruikt wordt hier dus 'het dagloon omgerekend naar een maand (= dagloon x 21,75)' mee bedoeld.

Zolang het dagloon wordt berekend aan de hand van de loonstroken van de werknemer, geldt dat het dagloon zo eenvoudig mogelijk wordt vastgesteld. Dit houdt in dat het dagloon wordt berekend op basis van het basis loon (bruto loon?) over zes kalendermaanden voorafgaand aan de werkloosheid. Er wordt geen rekening gehouden met vakantie-uitkering en ook niet met extra periodiek salaris (zoals een bonus of 1<sup>3e</sup> maand).

Pro's en contra's:

Pro's:

- Om het dagloon te berekenen heb je loonstrookjes nodig over een periode van 6 maanden.

Contra's:

- In dagloonberekeningen die gebaseerd zijn op loon uit perioden die korter zijn dan 12 kalendermaanden kunnen toevalligheden zitten (zoals vakantiegeld of 13<sup>e</sup> maand) waardoor het dagloon hoger of lager kan uitvallen.

Uitvoering:

- voor de beoordeling van het dagloon kan worden aangesloten bij de werkwijze die bij de ZV en OV BES bij nulurencontracten wordt toegepast, waarbij de periode niet 3 maanden maar 6 maanden is;
- de uitvoering is bekend met de beoordeling van stukken om het dagloon te bepalen.
- In de uitvoeringstoets zal expliciet worden gevraagd of de voorgestelde dagloonberekening werkbaar en uitvoerbaar is.

Benodigde informatie bij aanvraag WV BES:

- loonstrookjes over 6 maanden voorafgaand aan werkloosheid
- evt arbeidscontract waarin het loon is opgenomen
- evt bankafschrijvingen waarop het loon is bijgeschreven

*Voor de berekening van dagloon wordt gewerkt met tabellen waarbij het dagloon ingedeeld is in treden.*

Het is mogelijk eenvoudiger om uit te gaan van een systeem waarbij het loon, waarop je het dagloon gaat baseren, ingedeeld wordt in treden/categorieën. Er moet bepaald worden of de treden per 1.000 USD moeten zijn of meer (bijvoorbeeld per 2.000 USD) of minder (per 500 USD) moet bekeken worden. Ook de keuze voor welk bedrag gekozen wordt per trede (uitgaan van gemiddelde bedrag of hoogste bedrag van de trede). Dat vergt nadere uitwerking.

Voorbeeld

het totale loon over 6 kalendermaanden ligt tussen 9.000 USD en 10.000 USD.

Het dagloon (9.500 USD /130,5 dagen=) 72,80 USD

Het maandloon is dan 72,80 UWD x 21,75 = 1.583 USD per maand.

Toelichting:

Het vaststellen van het dagloon tot op twee cijfers achter de komma brengt een groter risico met zich mee op onrechtmatige vaststelling van het dagloon en daarmee ook op een onjuist bedrag aan uitkering. Eén klein foutje in de berekening levert een onjuiste vaststelling op.

Pro's en contra's:

Pro's:

- de dagloonvaststelling en daarmee de vaststelling van het uitkeringsbedrag is minder foutgevoelig, minder kans op onrechtmatige vaststelling.
- het is voor iedereen (ook voor werknemers) duidelijk (voorspelbaar) hoe hoog de uitkering zal zijn.

Contra's:

- om met dit systeem goed te kunnen werken heb je tabellen nodig.
- Je krijgt te maken met situaties waarin werknemers met een inkomen aan de bovenkant van de trede zitten die een relatief lager dagloon krijgen. Werknemers met een inkomen aan de onderkant van een trede, hebben een relatief hoger dagloon.

Uitvoering:

De wijze van vaststellen van het dagloon met treden (in tabellen) is nieuw voor de uitvoering. In de uitvoeringtoets zal een voorbeeld hiervan worden opgenomen en expliciet gevraagd worden of dit werkbaar en uitvoerbaar is.

### 3. Hoogte en duur uitkering

*Uitkeringsduur is altijd drie maanden*

De uitkering duurt drie kalendermaanden en bedraagt 75% van het (gemaximeerde) dagloon. Bij toekenning van de uitkering wordt aangegeven over welke drie maanden de werkloze werknemer recht heeft op uitkering. Wanneer de werknemer in die drie maanden uitkering gedurende bijvoorbeeld een maand het eiland verlaat zonder toestemming van de minister, dan vervalt het recht op uitkering over de periode dat hij niet op het eiland was. Er geldt dan een uitsluitingsgrond. De einddatum van de uitkering staat vanaf de toekenning vast en verschuift – in beginsel – niet.

Voorbeeld:

Ingangsdatum uitkering 1 jan: recht op uitkering over de maanden januari, februari en maart

Toelichting:

In de Europees Nederlandse WW bedraagt de WW-uitkering gedurende de eerste twee maanden 75% en vervolgens 70% van het (gemaximeerde) dagloon. Uitgaande van de keuze dat de maximale duur van de uitkering WV BES in eerste instantie (gedurende de tijdelijke regeling) drie maanden is en dat het uitgangspunt een eenvoudige regeling is, is een vast percentage van 75% een logische keuze. Ook gezien vanuit uitvoerbaarheid.

Het eenvoudigste is het als iedere werkloze werknemer, die voldoet aan de toegangsvoorwaarden, drie maanden uitkering ontvangt. Dus bijvoorbeeld ook wanneer de werkloze werknemer het eiland verlaat of werkt naast de uitkering. Dit lijkt geen reële variant en past niet bij een werkloosheidsuitkering. Daarom wordt in de regeling opgenomen dat bij verblijf buiten CN – zonder toestemming van de RCN-unit SZW – geen recht op uitkering bestaat. De werkloze werknemer is dan immers niet beschikbaar voor de arbeidsmarkt. Wanneer een werknemer ziek is tijdens de uitkering of meegaat naar het buitenland met een familielid vanwege medische redenen, wordt de uitkering doorbetaald.

Pro's en contra's:

Pro's:

- Het is voor iedereen duidelijk wat de hoogte (en duur) van de uitkering is en wanneer de uitkering start.
- De uitvoering is bekend met de werkwijze dat geen recht op uitkering (Onderstand) bestaat wanneer betrokkene zonder toestemming van RCN-unit SZW buiten CN verblijft.

Contra's:

- Er moet een beoordeling plaatsvinden over verblijf buiten CN.

Uitvoering:

- voor de beoordeling verblijf buiten CN kan worden aangesloten bij de werkwijze van ZV en OV BES. Het is voorstelbaar dat een werkloze werknemer met behoud van uitkering vanwege bijvoorbeeld een sollicitatiegesprek het eiland (tijdelijk) verlaat. Dit is ter beoordeling van de RCN-unit SZW.

Benodigde informatie bij aanvraag WV BES:

- werkloze werknemer moet doorgeven aan de uitvoering wanneer hij het eiland verlaat (op basis van inlichtingenplicht) en toestemming vragen om met behoud van uitkering het eiland te verlaten.

#### 4. Ingangsdatum uitkering

*Ingangsdatum is de 1<sup>e</sup> of 15<sup>e</sup> van de kalendermaand*

Bij toekenning van de uitkering wordt aangegeven over welke drie maanden de werkloze werknemer recht heeft op uitkering. Duur van de uitkering is 3 maanden (ingangsdatum 1 jan: recht tot en met de maart, ingangsdatum 1 mei: recht tot en met juli).

De uitkering begint op de 1<sup>e</sup> of de 15<sup>e</sup> van de kalendermaand. Wanneer de uitkering begint op de 15<sup>e</sup> van de kalendermaand, eindigt de uitkering in beginsel ook (na drie maanden) op de 15<sup>e</sup> dag.

**Voorbeeld**

Ingangsdatum uitkering is 15 april.

Recht op uitkering gedurende 3 maanden van 15 april tot en met 14 juli.

**Toelichting:**

Een werknemer kan op elke dag van de maand werkloos worden. De vaststelling van de precieze ingangsdatum van de uitkering kan foutgevoelig zijn. Daarnaast is het voor de werkloze werknemer – en voor de uitvoering – duidelijk en voorspelbaar als er een vaste ingangsdatum gekozen kan worden. Een vaste ingangsdatum op de 1<sup>e</sup> dag van de kalendermaand kan financiële problemen opleveren voor werknemers die ergens in het begin van de kalendermaand werkloos worden. Zij moeten dan bijna 2 kalendermaanden financieel overbruggen voordat zij een uitkering ontvangen. Hierbij is het uitgangspunt dat de uitkering na afloop van de kalendermaand wordt betaald omdat dan de informatie over eventuele inkomsten uit een andere baan naast de uitkering beschikbaar is om de hoogte van de uitkering te berekenen. Dit is conform de situatie in Europees Nederland.

In de situatie dat je baan eindigt per de 7<sup>e</sup> van de kalendermaand en de werkloze werknemer kiest er voor om de uitkering met ingang van de 1<sup>e</sup> dag van die kalendermaand in te laten gaan, wordt het inkomen uit die baan (waaruit je werkloos bent geworden) niet verrekend met je uitkering. De start van de uitkering en de eventuele overlap van een paar dagen waarover je nog recht hebt op loon, maakt niet uit. De werknemer heeft – in beginsel - altijd recht op een uitkering van drie maanden.

**Voorbeeld**

Een werknemer wordt werkloos op 10 oktober. Ingangsdatum uitkering is 1 november. De betaling van die uitkering vindt plaats na afloop van de kalendermaand, dus begin december.

Dit kan worden opgelost door de werkloze werknemer de ingangsdatum van de uitkering te laten kiezen. Verliest de werknemer tussen 1<sup>e</sup> en 14<sup>e</sup> van de kalendermaand zijn baan, dan kan hij kiezen tussen 1<sup>e</sup> of 15<sup>e</sup> van de kalendermaand als start van de uitkering. Verliest de werknemer tussen de 15<sup>e</sup> en eind van de kalendermaand zijn baan, dan kan hij als startdatum van de uitkering kiezen tussen de 15<sup>e</sup> van de kalendermaand of 1<sup>e</sup> dag van de kalendermaand daaropvolgend.

Stel de werknemer is werkloos per 17 november. De werknemer kan kiezen als ingangsdatum van de uitkering 15 november (met uitbetaling van de uitkering begin december) of 1 december (met uitbetaling van de uitkering begin januari).

Ook een uitsluitingsgrond, bijvoorbeeld verblijf buiten CN, wordt per ½ kalendermaand bekeken. Tot 2 weken buiten CN verblijven betekent een ½ kalendermaand geen recht op uitkering. Meer dan 2 weken buiten CN betekent 1 kalendermaand geen recht. De einddatum van de uitkering staat vanaf de toekenning vast en verschuift niet. Als er tijdens de duur van de uitkering sprake is van medische uitzending, dan blijft het recht op uitkering bestaan. Uiteraard moet de uitkeringsgerechtigde dit doorgeven aan de RCN-unit SZW.

Voorbeeld

Ingangsdatum uitkering is 15 april.

Er bestaat recht op uitkering van 15 april tot 15 juli.

De werkloze werknemer verblijft van 2 mei tot en met 11 mei buiten CN.

Er geldt een uitsluitingsgrond van 1 mei tot 15 mei.

Er bestaat recht op uitkering van 15 april tot 1 mei.

En van 15 mei tot en met 14 juli.

Pro's en contra's:

Pro's:

- Er wordt rekening gehouden met de financiële situatie van de werkloze werknemer, hij kan zelf kiezen wanneer de uitkering ingaat.

Contra's:

- In de uitvoering moet rekening gehouden worden met betalingen over een halve kalendermaand.

Uitvoering:

- Voor de uitvoering betekent de twee ingangsdata van de uitkering – 1<sup>e</sup> en 15<sup>e</sup> van de maand – dat er een ½ (maand)uitkering betaald moet worden. Standaard aantal loondagen per kalendermaand is 21,75. Een halve maand betalen betekent ½ x 21,75 x 75% van het dagloon. In de uitvoeringstoets wordt expliciet gevraagd of dit werkbaar en uitvoerbaar is.

## 5. Verrekening van inkomen naast de uitkering

*Bedrag van 25% van het maandloon (= 21,75 x dagloon) wordt vrijgelaten, inkomen daarboven wordt met uitkering aangevuld tot het maandloon*

Wanneer een werknemer gaat werken tijdens de uitkering, wordt dat loon door de uitkering 'aangevuld' tot aan het maandloon waar deze uitkering op is gebaseerd.

Voorbeeld

maandloon is 100, uitkering is 75, inkomen uit een baan naast de WW is 20 (< 25% van 100).

Inkomen bedraagt:  $75 + 20 = 95$

Werken naast de uitkering loont.

Voorbeeld

maandloon is 100, uitkering is 75, inkomen uit een baan naast de WW is 60 (> 25% van 100).

uitkering bedraagt:  $100 - 60 = 40$

Het totale inkomen (loon + uitkering) is gelijk aan het maandloon van de uitkering, te weten 100.

De (aangepaste) uitkering bedraagt 40 + inkomen van 60 betekent dat het totale inkomen niet boven het maandloon (de grens van 100) uit kan komen.

Pro's en contra's:

Pro's:

- Deze variant lijkt op de wijze waarop inkomen wordt verrekend in de Onderstand BES.
- Werken naast de uitkering is lonend.

Contra's:

- Het is voor iedereen duidelijk wat werken naast de uitkering betekent voor de hoogte van hun uitkering.
- Meer werken naast de uitkering loont minder. Werken naast de uitkering loont bij een loon dat minder dan 25% van het dag/maandloon bedraagt. Een inkomen dat meer dan 25% van het dag/maandloon bedraagt, leidt niet tot een hoger totaal inkomen. Dat is gemaximeerd tot het dag/maandloon waar de uitkering op is gebaseerd.

Uitvoering:

- de uitvoering is bekend met het aanleveren van loonstrookjes bij de Onderstand BES.
- voor de verrekening van inkomen kan worden aangesloten bij de werkwijze van Onderstand BES.
- de uitkering kan pas aan het einde van de kalendermaand of begin van de maand daarna worden vastgesteld.  
Wanneer de werkloze werknemer in oktober niet heeft gewerkt naast zijn uitkering, kan hij eind van oktober aan de uitvoering laten weten dat hij niet heeft gewerkt en dus geen inkomen heeft gehad. De werknemer heeft dan recht op de volledige uitkering over oktober. De werkloze werknemer die wel in oktober heeft gewerkt, zal de hoogte van het inkomen pas eind oktober kunnen laten weten aan de uitvoering. Loonstrookjes worden de 28<sup>e</sup> of de 29<sup>e</sup> van de maand door de werkgever verstrekt. De betaling van de uitkering over oktober zal dan begin november plaats kunnen vinden.
- Er is een rekenmodule voor de Onderstand (per eiland). Deze rekenmodule kan eventueel worden aangepast voor de tijdelijke regeling WV Bes.
- In de uitvoeringstoets wordt expliciet gevraagd om deze wijze van inkomstenverrekening werkbaar en uitvoerbaar is.
- **PM Mona: samenloop recht op Onderstand BES en Tijdelijke regeling WV Bes**
- N.B. Inkomstenverrekening is nog niet (goed) geregeld bij de ZV en de OV BES.

Benodigde informatie:

- werknemer laat weten of hij over de kalendermaand heeft gewerkt (ja/nee)
- zo ja, dan moet werknemer loonstrookje inleveren

## 6. Vangnet voor werknemers die tijdens de uitkering een baan vinden en die snel weer verliezen.

*Kalendermaand waarin geen recht op uitkering bestaat ivm te hoog inkomen, kan later alsnog worden betaald (herleving)*

De werknemer kan die kalendermaand alsnog krijgen (na de 'vastgestelde' uitkeringsperiode van drie maanden) wanneer de werknemer in een kalendermaand daarna geen of minder inkomen verdient. Dit is een beperkte vorm van herleven van de uitkering. Het is logisch om hiervoor een termijn van maximaal zes kalendermaanden na ingangsdatum van de uitkering te nemen waarbinnen die kalendermaand nog kan herleven. Na een periode van zes maanden heeft de werknemer inmiddels weer een nieuw recht op uitkering kunnen opbouwen.

### Voorbeeld

Werknemer is werkloos per 1 april en heeft recht op drie maanden uitkering (over april, mei en juni). In de maand juni gaat hij werken en verdient hij een inkomen dat minstens gelijk is aan het dag/maandloon van zijn uitkering, waardoor over de maand juni geen recht op uitkering bestaat. In juli en augustus werkt deze werknemer ook en verwerft hetzelfde inkomen als in juni. In september (maand 6 na ingangsdatum) heeft hij geen inkomen (meer) en kan hij alsnog die ene maand uitkering (aanvragen en) ontvangen.

april	uitkering maand 1
mei	uitkering maand 2
juni	geen recht, teveel inkomen
juli	geen recht, teveel inkomen
augustus	geen recht, teveel inkomen
september	uitkering, maand 3

### Toelichting:

Dit is speciaal bedoeld voor de groep werkloze werknemers die redelijk snel weer beginnen met ander werk tijdens de uitkering en kort daarna toch weer hun baan kwijt zijn. Ze krijgen geen drie maanden uitkering omdat ze te veel inkomen verdienen, dus de uitkering stopt. Wanneer de werknemer stopt met werken in die nieuwe baan voordat ze weer een nieuwe periode van 6 maanden werken hebben volgemaakt, hebben ze geen recht op een 'nieuwe' WW-uitkering. Werkloze werknemers snijden zichzelf dan eigenlijk in de vingers als ze te enthousiast snel gaan werken tijdens de uitkering, terwijl het doel van de WW is dat werken tijdens de uitkering loont. Daarom wil je hier een vangnet voor inregelen.

### Pro's en contra's:

#### Pro's:

- Regeling heeft activerende werking. Werken naast de uitkering loont.
- Herlevingsperiode is overzichtelijk, namelijk tot 6 maanden na ingangsdatum uitkering.

#### Contra's:

- Een vorm van herleven maakt de uitvoering van de regeling complex(er).

### Uitvoering:

- De uitvoering moet bijhouden over welke kalendermaand (van de drie maanden) de werkloze werknemer geen recht had vanwege een te hoog inkomen. Ook moet de uitvoering bijhouden dat de uitkering niet meer kan herleven na zes maanden na de ingangsdatum van de uitkering. In de uitvoeringstoets wordt expliciet gevraagd of dit uitvoerbaar is. De vraag is hoe dit werkbaar gemaakt kan worden, eventueel met een applicatie? Uitzoekpunt voor de RCN-unit SZW in uitvoeringstoetsfase.
- In de toekenningsbeschikking zou de termijn van 6 maanden (na toekenning uitkering) opgenomen kunnen worden. En uitleg over de wijze van verrekening van inkomen.

## 7. Samenloop meerdere dienstverbanden

*Een werknemer die tegelijkertijd twee of meer dienstbetrekkingen vervult, heeft recht op een uitkering van drie maanden wanneer één van de dienstbetrekkingen (onvrijwillig) wordt beëindigd. Wanneer één van de banen eindigt kan een WW-uitkering worden aangevraagd. Het (gemiddelde) loon over voorgaande maanden uit alle banen telt mee voor de bepaling van het dagloon en voor het bepalen of hij 26 weken heeft gewerkt. Vanaf datum toekenning uitkering stopt de opbouw voor de referte-eis (toegangsvoorwaarde 26 weken werken) en gaat de werknemer vanaf de 1<sup>e</sup> uitkeringsdag opnieuw opbouwen. Dat betekent dat de werknemer daarna opnieuw zes maanden gewerkt moet hebben om in aanmerking te komen voor een uitkering van drie maanden.*

### Toelichting:

In de hierboven besproken varianten van de toegangsvoorwaarden, dagloonvaststelling en inkomstenverrekening is uitgegaan van een werknemer die één dienstverband heeft. Dan is de uitwerking van de regeling relatief eenvoudig. In de praktijk komt het in CN regelmatig voor dat een werknemer tegelijkertijd meer dan één dienstverband heeft. Dit compliceert de beoordeling van het recht op uitkering bij werkloosheid. Gezien de verwevenheid van de dienstverbanden die naast elkaar kunnen bestaan met (de beoordeling van) het recht op uitkering bij werkloosheid, is het beleidsmatig wenselijk om alle dienstverbanden te betrekken bij de aanvraag en inkomensverrekening. Het inkomen van het tweede (en derde?) dienstverband moet immers verrekend worden met de uitkering. Hieruit volgt dat het dagloon dat moet worden berekend bij de aanvraag van de uitkering, gebaseerd dient te zijn op het loon uit alle dienstbetrekkingen die de werknemer vervult.

### Voorbeeld

Werknemer heeft twee banen. Hij wordt uit één van de twee banen werkloos op 1 januari en heeft recht op uitkering over januari, februari en maart.

Pas wanneer deze werknemer na zes maanden werken weer werkloos wordt - dat is in dit voorbeeld per 1 oktober - ontstaat er een (nieuw) recht op uitkering.

### Voorbeeld

Werknemer heeft drie banen.

Baan a: 10 uur per week, loon 450 per maand, werkt vanaf oktober tot en met december.

Baan b: 15 uur per week, loon 375 per maand, een dienstverband van meer dan één jaar

Baan c: 15 uur per week, loon 500 per maand, een dienstverband van meer dan één jaar.

Deze werknemer voldoet aan de toegangseis van 26 weken werken. Wanneer de werknemer onvrijwillig één van deze drie banen verliest, heeft hij recht op een uitkering van drie maanden.

Voor de berekening van het dagloon gaan we er vanuit dat het dagloon wordt gebaseerd op het gemiddelde loon van de voorgaande 6 maanden.

Maandloon (dagloon x 21,75) is:  $(3 \times 450 + 6 \times 375 + 6 \times 500) / 6 = 1.100$ .

Uitkering bedraagt 75% van 1.100 = 825.

Het inkomen uit die andere twee banen die de werknemer nog heeft, moet verrekend worden met de uitkering.

Wanneer de werknemer baan a verliest wordt zijn uitkering:

maandloon is 1100, uitkering is 825, inkomen uit een baan naast de WW is 875 (> 25% van 1100).

uitkering bedraagt:  $1100 - 875 = 225$

Het totale inkomen (loon + uitkering) is gelijk aan het maandloon van de uitkering.

Wanneer de werknemer baan b verliest wordt zijn uitkering:

maandloon is 1100, uitkering is 825, inkomen uit een baan naast de WW is 950 (> 25% van 1100).

uitkering bedraagt:  $1100 - 950 = 150$

Het totale inkomen (loon + uitkering) is gelijk aan het maandloon van de uitkering.

Wanneer de werknemer baan c verliest wordt zijn uitkering:  
maandloon is 1100, uitkering is 825, inkomen uit een baan naast de WW is 825 (> 25% van 1100).

uitkering bedraagt:  $1100 - 825 = 275$

Het totale inkomen (loon + uitkering) is gelijk aan het maandloon van de uitkering.

Wanneer de werknemer tegelijk baan a en baan b verliest wordt zijn uitkering:  
maandloon is 1100, uitkering is 825, inkomen uit baan c naast de WW is 500 (> 25% van 1100).

uitkering bedraagt:  $1100 - 500 = 600$

Het totale inkomen (loon + uitkering) is gelijk aan het maandloon van de uitkering.

Wanneer de werknemer eerst baan a en een maand later baan b verliest wordt zijn uitkering:  
maandloon is 1100, uitkering is 825, inkomen uit een baan naast de WW is 875 (> 25% van 1100).

uitkering bedraagt:  $1100 - 875 = 225$

Het totale inkomen (loon + uitkering) is gelijk aan het maandloon van de uitkering.

Wanneer de werknemer in de maand daarna ook baan b verliest, wordt de uitkering in de tweede (en de derde) maand:

maandloon is 1100, uitkering is 825, inkomen uit baan c naast de WW is 500 (> 25% van 1100).

uitkering bedraagt:  $1100 - 500 = 600$

Het totale inkomen (loon + uitkering) is gelijk aan het maandloon van de uitkering.

Pro's en contra's:

Pro's:

- Samenloop is een heel ingewikkeld onderwerp. Dit is de meest zuivere oplossing om hier mee om te gaan.

Contra's:

- Bij de aanvraag moet niet alleen gekeken worden naar de dienstbetrekking die beëindigd is, maar met alle informatie van de andere dienstbetrekkingen moet ook rekening gehouden worden. Dit betekent dat de werknemer die meer banen heeft meer informatie moet aanleveren bij de aanvraag dan een werknemer met één baan.
- Het maakt voor de hoogte van het totale inkomen (uitkering + inkomen uit werk) niet uit welke dienstbetrekking is geëindigd. Wanneer het inkomen uit werken meer bedraagt dan 25% van het dag/maandloon, wordt het totale inkomen gelijk aan het dag/maandloon. Het loont dus niet om meer te gaan werken.
- Er moet (misschien?) iets geregeld worden voor situaties waarin het dagloon boven max dagloon uitkomt. Of dit meenemen bij de structurele regeling.

Uitvoering:

- Bij de aanvraag WV BES moet worden nagevraagd of de werknemer nog een of meerdere andere banen heeft en daar informatie over uitvragen.
- Bij de betaling van de uitkering moet het inkomen van de andere baan of banen meegenomen worden bij de beoordeling van de hoogte van het inkomen.
- De uitvoering moet de termijn van zes maanden bijhouden zodat de werknemer niet binnen die periode nog een uitkering krijgt toegekend als hij één van de andere baan of banen verliest.
- De uitvoering is bekend met het opvragen van loonstrookjes bij werknemers tijdens de looptijd van de uitkering.
- Bij de uitvoeringstoets wordt expliciet gevraagd of deze werkwijze uitvoerbaar is.



**TER BESLISSING**

**Datum**  
13 mei 2026

**Onze referentie**  
2026-

**Opgesteld door**  
.nl

**Uiterlijk bij**  
26 mei 2026

**Bijlage(n)**  
0

Aan Minister van SZW

# nota

Nota stand van zaken Tijdelijke regeling WV BES na  
consultatie en uitvoeringstoets

## Aanleiding

Met de Tijdelijke regeling werkloosheidsvoorziening BES (WV BES) wordt een werkloosheidsuitkering geïntroduceerd voor werknemers in Caribisch Nederland (CN). Medio februari 2026 is het concept van deze regeling uitgezet voor internetconsultatie, uitvoeringstoets en consultatie bij partijen in CN. Naar aanleiding van de ontvangen reacties stellen we voor om de conceptregeling op een aantal punten aan te passen. Met deze nota informeren wij u over de stand van zaken na ontvangst van consultatie en uitvoeringstoetsen en leggen wij een aantal beslispunten voor aanpassing van de regeling aan u voor. Hierna zullen wij de stukken gereed maken voor publicatie.

## Geadviseerd besluit

- Wij adviseren u akkoord te gaan met aanpassing van de regeling met betrekking tot de volgende onderwerpen:
  - 1. Doelgroep van de WV BES:  
Wij adviseren u om de WV BES aan te passen zodat:
    - a. ambtenaren onder de doelgroep vallen;
    - b. AOV-gerechtigden onder de doelgroep vallen; en
    - c. oproepkrachten, die meer dan twee kalenderweken niet worden opgeroepen, geen recht hebben op een werkloosheidsuitkering.
  - 2. verduidelijking van de definitie 'verwijtbaar werkloos':  
Wij adviseren u de definitie van 'verwijtbaar werkloos' in de regeling aan te scherpen zodat ook sprake is van verwijtbare werkloosheid bij afwijzing (zonder goede reden) door de werknemer van een verlenging van een tijdelijk contract.
- Indien akkoord, zullen wij de aanpassingen in de conceptregeling verwerken en de stukken gereed maken voor publicatie vóór het zomerreces. U ontvangt hiervoor medio juni een separate nota. Om dit tijdpad haalbaar te houden verzoeken wij u de nota uiterlijk vrijdag 29 mei af te doen.

## Kernpunten

### Historie

- Ter informatie is in de bijlage bij deze nota de achtergrond van de totstandkoming van en de keuze voor een ministeriële regeling (in plaats van een wet) kort toegelicht. Ook is de inhoud van de regeling en de toegangsvoorwaarden voor het recht op uitkering hier opgenomen.

### Stand van zaken

- Medio februari 2026 is de conceptregeling uitgezet voor internetconsultatie, uitvoeringstoets en consultatie bij partijen in CN. Naast de uitvoeringstoetsen van de uitvoerders hebben we reacties ontvangen van het Bestuurscollege van het Openbaar Lichaam Bonaire, het Bestuurscollege van het Openbaar Lichaam Saba, de Rijksvertegenwoordiger voor de openbare lichamen Bonaire, Sint Eustatius en Saba en de Centraal Dialoog Bonaire. In de toelichting onderaan deze nota, onder politieke context, is een korte samenvatting opgenomen van de reacties van de partijen in CN en de internetconsultatie.

### Datum

13 mei 2026

### Onze referentie

2026-

### Voorgenomen wijzigingen in conceptversie regeling WV BES

#### 1. Doelgroep WV BES:

Wij stellen voor om ambtenaren en AOV-gerechtigden (alsnog) onder de doelgroep van de regeling te laten vallen en oproepkrachten, die langer dan twee weken niet zijn opgeroepen, uit te sluiten van de doelgroep.

##### a. Ambtenaren

Bij het opstellen van de conceptregeling WV BES zijn we er ten onrechte vanuit gegaan dat voor ambtenaren een afdoende 'eigen' regeling geldt op grond waarvan er voor die groep recht bestaat op een uitkering bij werkloosheid. Dit blijkt niet het geval. Op grond van het Wachtgeldbesluit overheidsdienaren BES bestaat (alleen) recht op wachtgeld in specifieke situaties, voornamelijk bij een reorganisatie.

Ondanks dat er in CN sprake is van een verschil in rechtspositie tussen de private en de publieke sector zijn er argumenten om ambtenaren wel onder de doelgroep van de regeling te laten vallen. Deze tijdelijke regeling wordt gefinancierd uit algemene middelen. In de raming was al rekening gehouden met uitkeringslasten voor deze groep, dus er ontstaat geen dekkingsvraagstuk door het toevoegen van ambtenaren aan de regeling.

Wij adviseren u om de WV BES aan te passen zodat ambtenaren ook onder de doelgroep vallen. Na uw beslissing zullen wij min BZK hierover informeren.<sup>1</sup>

##### b. AOV-gerechtigden

Uit de consultatie bij partijen in CN is naar voren gekomen dat AOV-gerechtigden<sup>2</sup> vaak ook in loondienst werken om hun inkomen aan te vullen. Wanneer deze oudere werknemer geconfronteerd wordt met baanverlies, kunnen de financiële gevolgen voor deze groep werknemers groot zijn.

In CN is de situatie voor pensioengerechtigden anders dan in Europees Nederland. Er is veel armoede onder de groep ouderen. In vergelijking

---

<sup>1</sup> Dat de ambtenaren onder de doelgroep van de doelgroep gaat vallen, geldt voor deze Tijdelijke regeling WV BES. Bij een overgang naar een structurele regeling/wet zal (de regeling en) de financiering voor de ambtenaren mogelijk wel door BZK opgepakt moeten worden. Dit zal bij de uitwerking van de structurele regeling nader worden onderzocht.

<sup>2</sup> Inwoners van de BES-eilanden hebben vanaf hun 65<sup>e</sup> jaar recht op een basispensioen van de overheid. Dat is de AOV-uitkering. Net als in Europees Nederland bouwt de inwoner van CN 2% van het volledige ouderdomspensioen op voor elk jaar dat hij verzekerd is geweest tussen zijn 15<sup>e</sup> en 65<sup>e</sup> verjaardag.

met Europees Nederland is het in CN minder gebruikelijk dat werknemers een tweede pijlerpensioen opbouwen. De lagere pensioengerechtigde leeftijd in CN – 65 jaar – is ook van invloed.

**Datum**  
13 mei 2026

**Onze referentie**  
2026-

AOV-gerechtigden toegang geven tot een uitkering op grond van de WV BES heeft in het kader van armoedebestrijding positieve effecten voor gepensioneerden in CN. Hoe groot de groep AOV'ers precies is die naast de uitkering werkt en buiten hun schuld werkloos worden, is niet bekend. Wanneer de doelgroep van de regeling wordt uitgebreid, kan er meer (beleids)informatie worden verzameld over deze groep werknemers. Ook kan dit er voor zorgen dat (meer) AOV'ers zich melden bij RCN-unit SZW zodat op deze manier het niet-gebruik van voorzieningen voor ouderen kan worden tegengegaan.

Wij adviseren u om de WV BES aan te passen zodat AOV-gerechtigden ook onder de doelgroep vallen. Hier is in de raming al rekening mee gehouden.

c. Oproepkrachten die langer dan twee weken niet zijn opgeroepen

In de consultatieversie van de conceptregeling WV BES is een bepaling opgenomen voor de persoon met een arbeidscontract waarbij de duur niet is vastgelegd en deze persoon niet is opgeroepen voor de duur van twee weken. Deze zou dan alsnog voldoen aan de voorwaarde voor het recht op uitkering.

Het is in de afgelopen maanden niet duidelijk geworden op welke manier de oproepkracht, bij het indienen van de aanvraag om uitkering, zou kunnen aantonen dat er sprake is van langer dan twee weken niet worden opgeroepen. Het gaat dan om bewijsstukken die door de werknemer bij de aanvraag moeten worden overlegd. Evenmin hebben we nadere informatie kunnen verzamelen over de invulling van de definitie 'niet verwijtbare werkloosheid' voor deze specifieke groep werknemers. Daarmee is niet duidelijk geworden op welke manier de uitvoering kan controleren of – en zo ja op welke manier – de oproepkracht, die langer dan twee weken niet wordt opgeroepen, aannemelijk kan maken of hij aan de voorwaarden voor het recht op uitkering voldoet. Uiteraard gelden de gebruikelijke toegangsvoorwaarden voor het recht op uitkering voor oproepkrachten wanneer het oproepcontract buiten de schuld van de werknemer wordt beëindigd.

Voor oproepkrachten wordt – extra – ingezet op communicatie over rechten en plichten over het oproep- en 0-urencontract aan werkgevers en werknemers. Met RCN-unit SZW zullen we ook afspraken maken over het actief informeren van de oproepkracht die zich meldt (doorverwijzing naar Arbeidszaken en/of Onderstand BES). Bijvoorbeeld op het gebied van het rechtsvermoeden van arbeidsomvang.

Wij adviseren u om de WV BES aan te passen zodat oproepkrachten, die meer dan twee kalenderweken niet worden opgeroepen, geen recht hebben op een werkloosheidsuitkering.

2. Definitie 'verwijtbaar werkloos':

In de conceptregeling is geregeld dat een werknemer recht heeft op een

uitkering wanneer de werknemer 'niet verwijtbaar' werkloos is geworden. In de toelichting bij de regeling is opgenomen dat hieronder wordt verstaan 'buiten je schuld' werkloos worden. Dit is nu te algemeen verwoord. Met name de Centraal Dialoog Bonaire vraagt 'om verduidelijking en aanscherping van de regels rond verwijtbare werkloosheid'.

**Datum**  
13 mei 2026

**Onze referentie**  
2026- [REDACTED]

Het is belangrijk dat het voor de burgers én voor de uitvoering duidelijker wordt gemaakt in welke situaties er sprake is van verwijtbare werkloosheid (en er dus geen recht op uitkering bestaat). Ook moet vermeld worden dat hierbij een lichte toets door de uitvoering plaatsvindt en dat er gekeken wordt naar de persoonlijke situatie van de werknemer en de overige omstandigheden. Deze verduidelijking zullen wij opnemen in de regeling.

Wij adviseren u de definitie van 'verwijtbaar werkloos' in de regeling aan te scherpen zodat ook sprake is van verwijtbare werkloosheid wanneer de werkgever een verlenging van het tijdelijke contract aanbiedt en de werknemer deze verlenging zonder goede redenen afwijst. In die situatie ontstaat er geen recht op uitkering. De tekst van de regeling en de toelichting zullen wij hierop aanpassen/verduidelijken.

#### *Planning*

- Medio juni ontvangt u bij separate nota de definitieve versie van de regeling ter ondertekening en publicatie in de Staatscourant. Wij streven naar publicatie van de regeling vóór het zomerreces zodat in de tweede helft van het jaar benut kan worden voor de communicatie naar burgers en werkgevers over deze nieuwe regeling. Ook hebben de uitvoeringsorganisaties een half jaar nodig voor implementatie.
- Inwerkingtreding van de regeling is beoogd per 1 januari 2027.
- Wij zijn voornemens om de Tweede Kamer te informeren over de publicatie van de regeling WV BES. Hiertoe schrijven we een concept Kamerbrief waarin onder andere zal worden toegelicht wat de uitgangspunten zijn van deze regeling, het proces van de totstandkoming na internetconsultatie en het vervolg. Wij verwachten de nota medio juni aan u voor te leggen om de definitieve versie van de regeling te ondertekenen voor publicatie. Met deze nota leggen wij ook de conceptbrief aan de Tweede Kamer aan u voor om de Kamer te informeren over de publicatie van de regeling WV BES.

#### **Toelichting**

##### *Achtergrond totstandkoming regeling*

- In een commissiedebat in 2021 heeft uw ambtsvoorganger toegezegd de invoering van een werkloosheidsvoorziening in CN technisch te zullen gaan uitwerken. Uw ambtsvoorganger heeft in juni 2024 ingestemd met verdere uitwerking van de werkloosheidsregeling voor CN in de Tijdelijke regeling Werkloosheidsvoorziening BES (WV BES).
- Het doel van de conceptregeling WV BES is het bieden van een financiële tegemoetkoming aan werknemers in CN voor de overbrugging van een korte periode van onvrijwillige werkloosheid.
- Het belangrijkste uitgangspunt van de regeling is dat het zo eenvoudig mogelijk is voor burgers en de uitvoering. De uitkeringsduur van maximaal drie maanden is gericht op frictiewerkloosheid, zodat werknemers bij wisseling van baan een (kortdurende) tegemoetkoming ontvangen.

**Datum**  
13 mei 2026

**Onze referentie**  
2026-

#### *Ministeriële regeling als voorloper voor een werkloosheidswet voor CN*

- Gekozen is voor de vorm van een ministeriële regeling op grond van artikel 9 van de Kaderwet SZW-subsidies. Om meerdere redenen is een definitieve wettelijke regeling op dit moment nog een brug te ver en is een bijzondere invulling aangewezen.
- Dat is onder andere het ontbreken van een polisadministratie waarin van alle werknemers informatie over loon, uitkeringen en arbeidscontracten is opgenomen. De (langere) duur van de Europees Nederlandse WW is gebaseerd op het totale arbeidsverleden van de werknemer. Wanneer een werknemer voldoet aan de jarenis<sup>3</sup> en daarnaast in ten minste 38 kalenderjaren een bepaald aantal uren heeft gewerkt, kan in Europees Nederland recht bestaan op een WW-uitkering van maximaal 24 maanden. Het ontbreken van zo'n register in Caribisch Nederland maakt het lastig om een (structurele) werkloosheidsuitkering (gebaseerd op het arbeidsverleden), gelijk aan de Europees Nederlandse WW, uit te voeren.
- Bij het ontvangen van een werkloosheidsuitkering hoort idealiter een activeringsplicht voor uitkeringsgerechtigden en controle hierop. Deze taak is in CN nog niet voldoende georganiseerd en/of belegd en het vergt tijd om dit in te richten. Daarbij komt dat het opleggen van een maatregel (tijdelijke korting op de uitkering) bij het niet nakomen van deze verplichting de (uitvoering van de) regeling erg ingewikkeld maakt. Om pragmatische redenen is hier bij deze tijdelijke uitkering, met een maximale duur van drie maanden, niet voor gekozen. Deze activeringsplicht en controle hierop zou wel passend zijn bij een langere uitkeringsduur.
- Deze tijdelijke regeling wordt gefinancierd uit algemene middelen.
- Deze ministeriële regeling is geen eindsituatie, maar vormt de aanloop naar een wettelijke regeling. Deze tijdelijke regeling biedt de mogelijkheid om ervaringen op te doen waarin we onze aannames en uitgangspunten in de praktijk kunnen toetsen. Ook kunnen we de ervaringen van de uitvoeringspraktijk goed inbedden in de uiteindelijke wet voor een werkloosheidsregeling in CN. Het streven is om na maximaal vijf jaar deze tijdelijke regeling op te volgen door een werkloosheidswet voor CN.
- We verwachten de komende twee jaar nodig te hebben voor het verzamelen van informatie over de werking van en het gebruik van deze tijdelijke regeling. Hiermee kunnen wij een conceptwetsvoorstel opstellen voor een werkloosheidswet voor CN. Uitgaande van de duur van een wetgevingstraject (ongeveer 2 jaar), denken wij dat invoering van een WW voor CN per 2032 een realistische planning is.

#### *Inhoud regeling WV BES en uitvoering (zoals opgenomen in conceptversie zoals die is uitgezet voor consultatie)*

- Kort gezegd wordt in de WV BES geregeld dat een werknemer, die onvrijwillig zijn baan verliest en aan de voorwaarden voldoet, recht heeft op (maximaal) drie maanden uitkering ter hoogte van 75% van het gemiddelde loon over de voorgaande zes maanden.

---

<sup>3</sup> Jareneis WW: in de vijf kalenderjaren vóór werkloosheid moet de werknemer in ten minste vier kalenderjaren over ten minste 208 uur loon hebben verdiend. Wanneer de werknemer aan de jarenis voldoet, bestaat recht op een WW-duur van meer dan drie maanden. Het totaal aantal opgebouwde jaren arbeidsverleden van een werknemer bepaalt de duur van de WW-uitkering.

- Dit geldt voor werknemers in CN die in een privaatrechtelijke dienstbetrekking werkzaam zijn. Dit was zo opgenomen in de conceptregeling zoals die is uitgezet voor consultatie. Met deze nota vragen wij uw akkoord op aanpassing van de regeling met betrekking tot toevoeging van de ambtenaren aan de doelgroep.
- De voorwaarden voor het recht op uitkering zijn:
  - De werknemer moet zijn of haar (hele) baan verliezen;
  - De werknemer mag 'niet verwijtbaar' werkloos zijn, dus 'door eigen schuld';
  - De werknemer heeft in de 10 kalendermaanden voorafgaand aan de laatste dag in loondienst in 26 kalenderweken ten minste één uur gewerkt.
- Er is sprake van onvrijwillig baanverlies bij einde van het tijdelijk contract, einde van de uitzendovereenkomst, bij een vaststellingsovereenkomst (op initiatief werkgever) en bij opzegging van een vast contract, voor oproepkrachten geldt dat ze recht op uitkering kunnen krijgen wanneer de oproepkracht meer dan twee weken niet is opgeroepen. Dit was zo opgenomen in de conceptregeling zoals die is uitgezet voor consultatie. Met deze nota vragen wij uw akkoord op aanpassing van de regeling met betrekking tot het niet (meer) opnemen van deze doelgroep.
- Inkomen dat de uitkeringsgerechtigde verdient als hij gaat werken in een nieuwe baan (naast de uitkering) wordt in mindering gebracht op de uitkering.

**Datum**  
13 mei 2026

**Onze referentie**  
2026- 

#### *Uitvoering*

- Er wordt in de komende periode veel capaciteit gevraagd van de RCN-unit SZW. Dit komt door de invoering van meerdere nieuwe wetten en de vervanging van de ICT-applicaties. Daarom hebben we de directie Dienstverlening, Samenwerkingsverbanden en Uitvoering, afdeling Uitvoering Van Beleid van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (UVB/DSU) gevraagd om naast RCN-unit SZW mede-uitvoerder te worden voor deze regeling.
- Bij de uitvoering zal nauw worden samengewerkt tussen beide uitvoerders. Hierbij zal de rol van de frontoffice door de RCN-unit SZW worden vervuld. Contacten met aanvragers en uitkeringsgerechtigden in CN verlopen via de RCN-unit SZW. De UVB/DSU wordt verantwoordelijk voor de backoffice. Deze werkzaamheden betreffen onder andere het nemen van een primair besluit (of de werknemer recht heeft op een uitkering) en de betaling van de uitkering.

#### *Politieke context*

In de reacties van partijen in CN en de internetconsultatie zijn meerdere onderwerpen benoemd. Hierbij een korte samenvatting.

Voor een groot deel zijn de reacties positief. Partijen en burgers waarderen dat er een werkloosheidsvoorziening wordt geïntroduceerd in CN. Het meest genoemde bezwaar gaat over de uitkeringsduur van maximaal drie maanden. De regeling voor CN is daardoor niet gelijkwaardig aan de WW in Europees Nederland. Ook vragen meerdere partijen en burgers aandacht voor de positie van ambtenaren en AOV-gerechtigde die niet onder de doelgroep van de regeling vallen. De inzet van Plenchi di Trabou (in Bonaire) voor (actieve) begeleiding van werkzoekenden naar passend werk wordt ook meermaals genoemd.

In de hiervoor genoemde conceptbrief aan de Tweede Kamer zal worden ingegaan op deze onderwerpen. Alvast een korte reactie op de uitkeringsduur. Het past in de opzet van de regeling om met een kortdurende uitkering bij werkloosheid te

starten en ervaring op te doen. De WW in Europees Nederland is een werknemersverzekering en premie gefinancierd. Invoering van een premie gefinancierde werkloosheidsregeling in CN is gezien de hoge kosten voor werkgevers een ingewikkeld vraagstuk waarvan de effecten op de economie van de drie eilanden onvoorspelbaar zijn. Daarom hebben we gekozen om te starten met een eenvoudige regeling zodat we ervaringen kunnen opdoen met deze werkloosheidsregeling en kunnen toewerken naar een structurele regeling voor CN.

**Datum**

13 mei 2026

**Onze referentie**2026-



1

Aan Minister van SZW

## nota

Nota bij publicatie Tijdelijke regeling WV BES

### TER BESLISSING

**Datum**  
1 juni 2026

**Onze referentie**  
2026-

**Uiterlijk bij**  
24 juni 2026

**Bijlage(n)**  
4

### Aanleiding

Op grond van de Tijdelijke regeling werkloosheidsvoorziening BES (Tijdelijke regeling WV BES) kunnen werknemers in Caribisch Nederland (CN) vanaf 1 januari 2027 aanspraak maken op een werkloosheidsuitkering. De aanpassingen, zoals voorgelegd in de nota van 26 mei jl. zijn in de conceptregeling verwerkt. Met deze nota vragen wij uw akkoord voor publicatie van de Tijdelijke regeling WV BES en verzending van de conceptbrief aan de Tweede Kamer.

### Geadviseerd besluit

Wij adviseren u:

- Akkoord te gaan met de Tijdelijke regeling WV BES.
- Akkoord te gaan met het informeren van de Tweede Kamer over de totstandkoming van de regeling met bijgaande concept Kamerbrief. Indien u de nota voor 29 juni af doet, wordt de Kamerbrief nog vóór het zomerreces aan de Tweede Kamer verzonden.
- Indien u akkoord bent met deze stukken wordt u verzocht om de regeling en de toelichting te ondertekenen, zodat de regeling gepubliceerd kan worden in de Staatscourant. Tevens wordt u verzocht de Kamerbrief te ondertekenen.

### Kernpunten

- Medio februari 2026 is de conceptregeling uitgezet voor internetconsultatie, uitvoeringstoets en consultatie bij partijen in CN. Naast de uitvoeringstoetsen van de uitvoerders, RCN-unit SZW en UVB, hebben we reacties ontvangen van het Bestuurscollege van het Openbaar Lichaam Bonaire, het Bestuurscollege van het Openbaar Lichaam Saba, de Rijksvertegenwoordiger voor de openbare lichamen Bonaire, Sint Eustatius en Saba en de Centraal Dialoog Bonaire.
- Naar aanleiding van de ontvangen adviezen hebben wij de tekst van de conceptregeling en de toelichting op onderdelen aangepast, zoals toegelicht in de nota van 26 mei jl.
- Na de nota van 26 mei jl. is de regeling nog aangepast op het punt van de herziening van het recht. De uitkering over een kalendermaand wordt betaald na afloop van de kalendermaand en na ontvangst van een maandelijks verklaring over eventuele ontvangen inkomsten en verblijf buiten CN. Als deze verklaring niet binnen acht weken na de betreffende kalendermaand door de uitkeringsgerechtigde is ingediend, wordt het recht over die maand herzien en beëindigd. Dit vergt een inspanning van de burger en is anders dan bij andere

# Overzicht van opmerkingen bij Beslisnota - Nota bij publicatie Tijdelijke regeling WV BES

---

Pagina: 1

---

 Nummer: 1

Auteur: Vijlbrief, J.A. Onderwerp: Free Hand

Datum: Onbepaald

---

sociale voorzieningen. Omdat de maandelijkse informatieverplichting cruciaal is voor de vaststelling van het recht is een relatief korte termijn (8 weken) voor het indienen van de maandelijkse verklaring noodzakelijk. Bij dringende redenen kan hiervan worden afgeweken.

- De volgende stap in het proces is dat de Tijdelijke regeling WV BES kan worden gepubliceerd in de Staatscourant. De regeling moet voor het zomerreces gepubliceerd worden in de Staatscourant, zodat er voldoende tijd is voor implementatie. De regeling treedt in werking op 1 januari 2027.
- Met bijgaande conceptbrief wordt de Tweede Kamer geïnformeerd over de publicatie van deze regeling. Ook wordt in deze conceptbrief toegelicht welke overwegingen u heeft gemaakt bij het opstellen van deze ministeriële regeling.
- Deze tijdelijke regeling wordt gefinancierd uit algemene middelen. Voor de uitkeringslasten en uitvoeringskosten zijn middelen beschikbaar op de begroting van SZW.
- Bijgevoegd zijn ook alle adviezen en uitvoeringstoetsen die gedaan zijn bij de regeling, inclusief relevante beslisnota's. Deze worden gelijktijdig met de Tijdelijke regeling WV BES en de brief aan de Tweede Kamer openbaar.

**Datum**  
1 juni 2026

**Onze referentie**  
2026- [REDACTED]

#### **Informatie die niet openbaar gemaakt kan worden**

Alle nota's, die in de bijlage zijn opgenomen, kunnen openbaar worden gemaakt. Er is geen informatie die niet openbaar gemaakt kan worden.

#### **Bijlagen**

<b>Volgnummer</b>	<b>Naam</b>	<b>Actie</b>	<b>Informatie</b>
1	Tijdelijke regeling werkloosheidsvoorziening BES	1: Publiceren in Staatscourant én 2: als bijlage meesturen met brief aan TK	Na akkoord van MSZW op deze nota, zal WBJA zorgen dat stukken worden aangeleverd bij SDU. Tijdelijke regeling WV BES moet ook als bijlage meegestuurd worden aan de TK.
2	Conceptbrief aan TK	Brief verzenden aan TK	Let op: brief aan TK kan pas worden verzonden als datum van publicatie in Staatscourant bekend is.
3	Brief van bestuurscollege van het Openbaar Lichaam Bonaire	Als bijlage meesturen met brief aan TK	
4	Brief van bestuurscollege van het Openbaar Lichaam Saba en de.	Als bijlage meesturen met brief aan TK	

5	Brief van de Rijksvertegenwoordiger voor de openbare lichamen Bonaire, Sint Eustatius en Saba	Als bijlage meesturen met brief aan TK	
6	Brief van de Centraal Dialoog Bonaire	Als bijlage meesturen met brief aan TK	
7	Uitvoeringstoets RCN-unit SZW	Als bijlage meesturen met brief aan TK	
8	Uitvoeringstoets UVB	Als bijlage meesturen met brief aan TK	
9	Brief van AP	Als bijlage meesturen met brief aan TK	
10	Beslisnota's tbv openbaar maken	Als bijlage meesturen met brief aan TK	

**Datum**  
1 juni 2026

**Onze referentie**  
2026- [REDACTED]