

## Vragen gesteld door de leden der Kamer, met de daarop door de regering gegeven antwoorden

### 1635

Vragen van het lid **Van Weyenberg** (D66) aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over *de werking van de WW* (ingezonden 13 februari 2019).

Antwoord van Minister **Koolmees** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) (ontvangen 20 februari 2019).

Vraag 1, 2 en 3

Klopt het dat als iemand wel al een contract heeft getekend voor een baan maar nog niet is begonnen, wel moet blijven solliciteren in de tussentijd? Ook als de baan binnen afzienbare tijd begint, bijvoorbeeld binnen twee maanden? Zo ja, vindt u dat wenselijk? Is het opleggen en handhaven van die verplichting effectief?

Klopt het dat als iemand nog een kleine aanvulling heeft doordat het inkomen van de nieuwe baan lager ligt dan die van de oude baan, diegene wel moet blijven solliciteren? Ook als er voltijd wordt gewerkt? Zo ja, vindt u dat wenselijk? Is het opleggen en handhaven van die verplichting effectief? Heeft het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) mogelijkheden om iemand te ontheffen van de sollicitatieplicht in een van bovenstaande situaties als de verwachting is dat de sollicitatieplicht weinig effect heeft? Zo ja, hoe vaak doet het UWV dat ook?

Antwoord 1, 2 en 3

De sollicitatieplicht maakt onderdeel uit van het activerend karakter van de WW-uitkering. Solliciteren in welke vorm dan ook is een belangrijke stap op weg naar werk. Daarnaast geldt dat zolang WW-gerechtigden nog niet (volledig) aan het werk zijn, hun uitkering wordt gefinancierd uit premies van andere werkenden. Hierbij is het logisch dat van een WW-gerechtigde inspanningen worden gevraagd om een beroep op collectieve voorzieningen te beperken. Dit geldt bijvoorbeeld voor een werkloze werknemer die al een contract heeft getekend en binnenkort weer aan de slag gaat. Maar ook voor een werknemer die alweer het werk heeft hervat maar daarnaast nog steeds recht heeft op een WW-uitkering. Het is niet heel zinvol om van mensen die op korte termijn, bijvoorbeeld binnen een maand, in een reguliere baan gaan starten, te verlangen dat zij solliciteren op andere baan. Maar het verrichten van opvularbeid in die periode van een maand bijvoorbeeld met een baan voor korte tijd via een uitzendbureau, is een reële mogelijkheid. Bij de invulling van de sollicitatieplicht is maatwerk mogelijk. Dit geldt zowel voor

afspraken over de vorm van solliciteren (via brieven, via netwerken, via social media), als ook over het aantal sollicitatie-activiteiten.

WW-gerechtigden die voor hetzelfde aantal uren dat zij werkloos zijn aan de slag zijn gegaan in een nieuwe baan, maar nog steeds een deel van hun WW-uitkering ontvangen, worden de eerste 3 maanden vrijgesteld van sollicitatieplicht. Vanaf 1 april 2018 is geregeld dat deze WW-gerechtigden na afloop van die periode van 3 maanden kunnen kiezen of zij hun WW-uitkering beëindigen. Hiermee vervalt ook de sollicitatieverplichting. Binnen een periode van 6 maanden kunnen zij hun recht op WW-uitkering weer laten herleven zodat zij geen rechten kwijtraken. Dan «herleeft» ook de sollicitatieplicht weer.

In de uitvoeringspraktijk wordt op de sollicitatieplicht gehandhaafd tot twee weken voor de beoogde datum van werkhervatting. Hiermee wordt bedoeld op de verplichting om te zoeken naar en beschikbaar te zijn voor opvularbeid totdat de nieuwe baan begint. Het uitgangspunt is het voorkomen van een onnodig beroep op de uitkering en dat WW-gerechtigden bewust later starten in een nieuwe baan. De keuze om in de laatste twee weken voor werkhervatting niet meer te handhaven op de sollicitatieplicht is ingegeven door de inschatting dat handhaving op de sollicitatieplicht minder effectief is naarmate de startdatum in de nieuwe baan dichterbij komt. Zoals gezegd is bij de invulling van de sollicitatieplicht maatwerk mogelijk. Ook heeft het UWV mogelijkheden om een WW-gerechtigde in bepaalde (bijzondere) omstandigheden te ontheffen van de sollicitatieplicht. De precieze omstandigheden waarin dit gebeurt en hoe vaak het UWV dat doet, worden niet specifiek bijgehouden in de uitvoeringsadministratie.

#### Vraag 4

Klopt het dat iemand alleen zelf zijn Werkloosheidswet (WW)-uitkering kan stopzetten (waarbij het opmaken van het recht op WW niet doorloopt) als er sprake is van maximaal vijf uur verlies aan arbeidsomvang ten opzichte van de oude baan? Waarom is voor deze grens gekozen? Vindt u het niet wenselijk om ook bij meer uren verlies aan arbeidsomvang het zelf stopzetten van de uitkering mogelijk te maken?

#### Antwoord 4

Het is juist dat een WW-gerechtigde zijn uitkering kan stopzetten wanneer er sprake is van maximaal vijf uur verlies aan arbeidsuren ten opzichte van het gemiddeld aantal arbeidsuren van de baan waaruit deze persoon werkloos is geworden. Deze beëindigingsgrond sluit aan bij de beëindigingsgrond «niet beschikbaar», zoals deze bestond voor de inwerkingtreding van de Wet werk en zekerheid (artikel 20, eerste lid, onderdeel b, zoals dat onderdeel luidde voor 1 juli 2015) toen nog sprake was van urenverrekening in de WW. Onder de urensystematiek kon een WW-gerechtigde in het verlengde daarvan de WW-uitkering (tijdelijk) stopzetten door aan te geven niet beschikbaar te zijn. De WW-uitkering werd dan beëindigd. Ook nu sprake is van inkomstenverrekening in de WW houden WW-gerechtigden de mogelijkheid om in deze situatie de WW-uitkering te beëindigen.

Wanneer een werkloze werknemer naast de WW-uitkering het werk gedeeltelijk heeft hervat, kan hij zich voor de overige uren nog altijd beroepen op het niet-beschikbaar zijn. In dat geval worden die uren waarin betrokkene zich niet beschikbaar stelt, via het toerekenen van een fictief inkomen, gekort op de WW-uitkering. De kans is dan groot dat er geen recht op WW meer bestaat.

Na de invoering van inkomstenverrekening in de WW bleek dat het kon voorkomen dat een WW-gerechtigde fulltime het werk hervatte, maar vanwege inkomensverrekening toch nog een restant WW-uitkering overhield. Onder de inkomenssystematiek (waarbij, als de werknemer arbeid aanvaardt tegen een lager maandinkomen dan de geldende WW-uitkering, de WW-uitkering niet geheel wordt beëindigd) kan een WW-gerechtigde die in urenomvang volledig werkt (arbeidsurenverlies van minder dan 5 uur per week) en nog recht heeft op een restantuitkering, de uitkering niet stop laten zetten omdat hij niet beschikbaar is. Het feit dat betrokkene voor het volledige aantal uren werkt, toont immers aan dat deze persoon voor dit aantal uren beschikbaar is voor de arbeidsmarkt. Deze situatie kon zich voordoen als betrokkene het werk hervatte tegen een (veel) lager uurloon dan de baan waaruit hij werkloos was geworden. Dit betekent dat de WW-uitkering

doorloopt en de WW-gerechtigde moet blijven solliciteren. De WW is per 1 april 2018 aangepast zodat WW-gerechtigden de mogelijkheid hebben om in die situatie waarin er sprake is van een arbeidsurenverlies van minder dan 5 uur per week, de WW-uitkering te beëindigen. Zoals hierboven is toegelicht is het ook bij inkomstenverrekening mogelijk dat een WW-gerechtigde, die gedeeltelijk het werk heeft hervat, zich niet beschikbaar stelt voor de rest van de uren. Via het toerekenen van een fictief inkomen voor die uren waarin de WW-gerechtigde zich niet beschikbaar stelt, wordt de WW-uitkering gekort waardoor over die periode waarin betrokkene werkt en zich niet beschikbaar stelt, geen recht meer op WW bestaat. Dat betekent dat iemand ook in deze situatie de uitkering zelf (tijdelijk) kan stopzetten. Ook hier geldt de herlevingstermijn van zes maanden.

Vraag 5, 6 en 7

Klopt het dat na twee maanden de WW-uitkering wordt stopgezet als het inkomen boven 87,5% uitkomt? Is dat ook zo bij een nulurencontract? Ontstaat er opnieuw recht op WW als iemand begint te werken op een oproep- of nulurencontract, na twee maanden uit de WW stroomt en dan in de derde maand voor veel minder uren wordt ingeroosterd? Zou u het wenselijk vinden als de termijn voor het verrekenen van inkomsten samen zou lopen met de termijn waarna sprake is van rechtsvermoeden arbeidsomvang?

Antwoord 5, 6 en 7

Met de invoering van inkomensverrekening in de WW, eindigt het recht op WW-uitkering als het inkomen van de werkloze werknemer in een kalendermaand hoger is dan 87,5% van het maandloon. Dit geldt ook in de situatie van oproep- en nulurencontracten. Het UWV heeft het uitkeringsproces met betrekking tot het doorgeven van het inkomen als volgt ingericht. De termijn voor het verrekenen van inkomsten is 1 kalendermaand. Iedere WW-gerechtigde dient na afloop van een kalendermaand zijn of haar inkomen over die voorgaande kalendermaand (digitaal) door te geven aan UWV met het formulier «Inkomstenopgave». In veel gevallen staat het inkomen van de WW-gerechtigde al vooringevuld in dat formulier «Inkomstenopgave». Dit betreft het inkomen van de WW-gerechtigde zoals dat in die kalendermaand is opgenomen in de polisadministratie via de loonaangifte van de werkgever. Wanneer dat inkomen (nog) niet is opgenomen in de polisadministratie, moet de WW-gerechtigde zelf de hoogte van het inkomen in die (voorgaande) kalendermaand invullen. Pas nadat een WW-gerechtigde het inkomen heeft doorgegeven aan UWV, wordt de WW-uitkering uitbetaald. In het overgrote deel van de gevallen ontvangen de WW-gerechtigden hun WW-uitkering binnen 10 dagen na afloop van de kalendermaand. UWV heeft er voor gekozen om een WW-uitkering pas als «beëindigd wegens werk» te registreren als duidelijk is dat het inkomen van een WW-gerechtigde gedurende 2 maanden hoger is dan 87,5% van het maandloon. In die 2 maanden verstrekt UWV geen uitkering aan betrokkene. Het recht op die uitkering is op grond van de WW al beëindigd, maar deze beëindiging wordt in de uitvoeringsadministratie in een latere kalendermaand geregistreerd. Hiermee wordt voorkomen dat de WW-uitkering van een werkloze werknemer, die toevallig in 1 kalendermaand inkomen heeft boven de gestelde grens, direct administratief wordt beëindigd en de maand daarop weer door betrokkene moet worden aangevraagd zodat die uitkering kan herleven. Als een WW-gerechtigde begint te werken op een oproep- of nulurencontract en een inkomen verdient boven de gestelde grens, eindigt het recht op WW. Wanneer deze werknemer in bijvoorbeeld de derde maand voor veel minder uren wordt ingeroosterd en dus minder inkomen verdient, herleeft de WW-uitkering als de uitkeringsduur nog niet is verstreken. Pas wanneer een WW-gerechtigde opnieuw gedurende 26 kalenderweken (in 36 kalenderwerken) heeft gewerkt en loon heeft ontvangen, kan er recht ontstaan op een nieuw (of tweede) WW-uitkering. Het rechtsvermoeden arbeidsomvang, zoals bedoeld in artikel 7:610b BW, houdt in dat de arbeidsovereenkomst (van bijvoorbeeld een nulurencontract) wordt vermoed een omvang te hebben gelijk aan het gemiddeld aantal uur dat de werknemer in de afgelopen drie maanden heeft gewerkt. Deze termijn van drie maanden heeft geen relatie met de wijze waarop inkomstenverreke-

ning in de WW plaatsvindt. Zoals hiervoor is toegelicht is de termijn voor het verrekenen van inkomsten 1 kalendermaand.

#### Vraag 8

Voor welke groepen in de WW is het mogelijk om scholing te volgen? Wat voor soort training of scholing mag er worden gevolgd? Zijn daar voorwaarden aan verbonden?

#### Antwoord 8

In principe is scholing tijdens de WW-uitkering altijd mogelijk. Wanneer de WW-gerechtigde naar het oordeel van UWV «noodzakelijke scholing» volgt, dan wordt de uitkeringsgerechtigde vrijgesteld van de sollicitatieplicht om zich volledig te kunnen richten op de scholing. Als de uitkeringsgerechtigde «niet noodzakelijk scholing» wil volgen moet de uitkeringsgerechtigde beschikbaar blijven voor de arbeidsmarkt. Dat betekent dat de WW-gerechtigde moet blijven solliciteren en eventueel moet stoppen met scholing als er een passende baan is.

De scholing is noodzakelijk indien aannemelijk is dat de werknemer niet zonder opleiding of scholing een voor hem passend beroep of functie kan uitoefenen op de arbeidsmarkt en dat de opleiding of scholing relevant is voor de arbeidsmarkt. Scholing is relevant voor de arbeidsmarkt als er op de arbeidsmarkt voldoende vraag is naar werknemers met de scholing en de werkzoekende een reële kans maakt in het vervullen van de bestaande vacatures.

In principe is elke soort scholing mogelijk. Om te borgen dat de behaalde kennis en/of vaardigheden een blijvende arbeidsmarktwaarde heeft, moet de scholing leiden tot een certificaat of diploma erkend zijn door het Ministerie OCW of door een landelijke brancheorganisatie. De scholing mag maximaal één jaar duren. De snelste en meest effectieve weg naar duurzame arbeid is het uitgangspunt. De ervaring leert dat kortdurende scholingen meer uitstroom naar werk genereren, langere scholing kan leiden tot een vergroting van de afstand tot de arbeidsmarkt. In uitzonderingsgevallen kan de scholing maximaal 2 jaar duren. Bijvoorbeeld als deze scholing de meest effectieve en kortste weg naar werk garandeert voor de uitkeringsgerechtigde.

#### Vraag 9

Kunnen WW-gerechtigden ook zelf een verzoek indienen voor het volgen van training of een opleiding?

#### Antwoord 9

Het initiatief tot het volgen van scholing kan van zowel UWV als van de uitkeringsgerechtigde uitgaan.

#### Vraag 10

In welke gevallen wordt de training of opleiding vergoed?

#### Antwoord 10

Een training of opleiding kan binnen de WW worden vergoed wanneer deze past binnen de voorwaarden van de tijdelijke regeling scholingsbudget UWV. Een WW-gerechtigde komt in aanmerking voor financiering van de scholing indien hij/zij een zwakke of matige arbeidsmarktpositie heeft. De arbeidsmarktpositie wordt bij aanvang WW bepaald met behulp van de Werkverkenner, maar kan ook in later stadium worden (her)bepaald aan de hand van het oordeel van de adviseur van UWV. Als voorwaarde geldt dat de scholing opleidt richting een krapteberoep of moet de opleiding gepaard gaan met een baangarantie of -intentie.

Naast deze voorwaarden is het oordeel van de adviseur doorslaggevend voor de toekenning van het scholingsbudget aan een individu. De adviseur neemt in zijn of haar overweging mee of de voorgestelde scholing bijdraagt aan de kans op werkherleving, en of de voorgestelde scholing past bij de wensen en het vermogen van het individu.

De scholing kan worden bekostigd tot 100% van de werkelijke kosten van de scholing, tot een maximum van € 2.500. Dit maximum geldt niet wanneer er sprake is van een baangarantie of -intentie. Om te borgen dat UWV voldoende maatwerk kan bieden zal, zoals toegezegd tijdens de begrotingsbehandeling op 28 en 29 november 2018, de regeling worden verruimd. Meer

ruimte voor maatwerk kan gevonden worden in een hogere financiële bijdrage of een langere duur van de scholing.