

Vergaderjaar 2010–2011

**30 370**

## **Wijziging van de Werkloosheidswet en enige andere wetten in verband met de wijziging van het WW-stelsel (Wet wijziging WW-stelsel)**

**Nr. 34**

### **BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID**

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 4 november 2010

Het Besluit ontheffing verplichtingen WW en Wet WIA<sup>1</sup> (het besluit) verleent aan het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV) vanaf 1 november 2006 de bevoegdheid om personen met een uitkering op grond van de Werkloosheidswet (WW) of van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (Wet WIA) te ontheffen van een of meer verplichtingen gericht op werkhervatting<sup>2</sup>. Op verzoek van uw Kamer is onderzocht hoe het besluit in de periode van 1 november 2006 tot 1 november 2008 is toegepast en welke effecten dit heeft gehad. Hierbij bied ik u het evaluatierapport aan.<sup>3</sup>

Ontheffing van arbeidsverplichtingen kan op drie gronden:

1. Een calamiteit: een zodanige crisis in de privésfeer dat het voldoen aan de arbeidsverplichtingen redelijkerwijs niet kan worden gevergd. De ontheffing is eenmalig en duurt maximaal vier weken. De ontheffing beoogt betrokkene in staat te stellen om de maatregelen te treffen die in verband met die calamiteit nodig zijn, waarna het zoeken naar werk kan worden hervat.
2. Zodanig intensieve mantelzorg dat redelijkerwijs niet kan worden gevergd dat de mantelzorger voldoet aan de sollicitatieplicht en aan de verplichting om passende arbeid te aanvaarden. De ontheffing duurt maximaal zes maanden en kan hoogstens eenmaal worden verlengd. De ontheffing stelt betrokkene in staat om te zoeken naar een alternatieve oplossing zodat hij of zij na afloop van de ontheffing weer beschikbaar is voor arbeid.
3. Vrijwilligerswerk van minimaal 20 uur per week, onder de voorwaarde dat betrokkene een grote afstand tot de arbeidsmarkt heeft. Het vrijwilligerswerk dient zijn kans op werk te verbeteren. De ontheffing duurt maximaal 6 maanden. Verlenging van de ontheffing kan eenmalig met maximaal zes maanden en vervolgens meermalen met één maand.

<sup>1</sup> Besluit van 30 oktober 2006, Staatsblad 2006, 526.

<sup>2</sup> Per 1 december 2009 en 1 januari 2010 is de doelgroep van het besluit uitgebreid met personen met een IOW, respectievelijk een (nieuwe) Wajong-uitkering. De titel is per 1 januari 2010 gewijzigd in Besluit ontheffing verplichting sociale zekerheidswetten (Staatsblad 2009, 585).

<sup>3</sup> Ter inzage gelegd bij het Centraal Informatiepunt Tweede Kamer.

In de onderzochte periode was ontheffing slechts voor een klein aantal WGA-gerechtigden van belang. De evaluatie is daarom beperkt gebleven tot ontheffingen die aan WW-gerechtigden zijn verleend. De evaluatie bestond uit een analyse van dossiers en een enquête onder WW-gerechtigden met een ontheffing. Daarnaast zijn gesprekken gevoerd met re-integratiecoaches en beleidsmedewerkers van het UWV. In de onderzochte periode is aan 5 110 WW-gerechtigden ontheffing van een of meer arbeidsverplichtingen verleend. Ongeveer 30% van deze ontheffingen heeft betrekking op een *calamiteit*. Deze ontheffing wordt vooral toegepast bij ernstige ziektes of sterfgevallen in het gezin of de familie, in mindere mate bij problemen met de eigen gezondheid, relatieproblemen, woningbrand en geweldservaringen. De betrokken WW-gerechtigden en hun re-integratiecoaches oordelen positief over deze ontheffing. Wel blijkt de maximale duur van de ontheffing (4 weken) veelal te kort voor de overbrugging naar een normale situatie. Het besluit biedt echter geen ruimte voor verlenging.

Circa 21% van de ontheffingen heeft betrekking op *mantelzorg*. Deze ontheffing wordt in de praktijk zelden gebruikt om te zoeken naar alternatieve oplossingen. Een groot deel van de betrokken WW-gerechtigden beschouwt de ontheffing als een mogelijkheid om de mantelzorg zelf uit te voeren, zonder de verplichting om naar werk te zoeken. Dit onbedoelde gebruik van de ontheffing wordt versterkt doordat deze vaker wordt verlengd dan het besluit toestaat. De re-integratiecoach is meestal niet in staat om de intensiteit van de verleende mantelzorg vast te stellen. Toetsing aan de in het besluit opgenomen voorwaarde dat de mantelzorg zodanig intensief is dat deze redelijkerwijs niet kan worden gecombineerd met het zoeken naar werk, is dan niet mogelijk.

Bijna de helft van de ontheffingen wordt verleend in verband met het *verrichten van vrijwilligerswerk*. Net als bij de ontheffing wegens mantelzorg, betreft dit voor het overgrote deel oudere werklozen. De gemiddelde leeftijd van de WW-gerechtigden aan wie een ontheffing is verleend, bedraagt 59 jaar. Het merendeel ziet vrijwilligerswerk als een zinvolle dagbesteding. Slechts 25% van hen geeft aan dat het vrijwilligerswerk hun kans op werk doet toenemen. De re-integratiecoaches achten het verkleinen van de afstand tot de arbeidsmarkt door middel van vrijwilligerswerk voor deze groep niet reëel.

Zowel de ondervraagde WW-gerechtigden als de re-integratiecoaches zijn tevreden over de mogelijkheid om uitkeringsgerechtigden op individuele gronden te ontheffen van arbeidsverplichtingen. Vooral ontheffingen wegens een calamiteit en wegens mantelzorg voorzien volgens de uitvoerders in een maatschappelijke behoefte. Bijna alle uitkeringsgerechtigden zijn positief over de wijze waarop UWV zijn bevoegdheid uitvoert. Als verbeterpunt wordt bepleit bij de duur van de ontheffing meer maatwerk mogelijk te maken. Verder wordt gesuggereerd dat personen vanaf een bepaalde leeftijd definitief van de arbeidsverplichtingen ontheven kunnen worden. Het UWV zou uitkeringsgerechtigden eerder moeten adviseren over de mogelijkheid van ontheffing en meer hulp moeten bieden bij het vinden van vrijwilligerswerk.

De evaluatie wijst uit dat het besluit in een maatschappelijke behoefte voorziet. Wel is de evaluatie aanleiding om het besluit op onderdelen aan te passen. Met betrekking tot de duur van de ontheffing is mijn voornemen om het UWV de mogelijkheid te bieden om betrokkenen bij een calamiteit of bij mantelzorg eenmalig te ontheffen gedurende maximaal zes maanden. Een

ruimere duur van de ontheffing bij een calamiteit biedt mogelijkheid voor maatwerk. De duur kan worden afgestemd op het wegnemen van de verhindering om aan de arbeidsverplichtingen te voldoen. Bij een ontheffing wegens mantelzorg kan het UWV duur van de ontheffing afstemmen op het vinden van een alternatieve oplossing voor de zorg. Het eenmalige karakter bevordert dat de ontheffing daadwerkelijk wordt benut om zo'n oplossing te vinden.

Verder zal ik aan de ontheffing wegens mantelzorg de voorwaarde verbinden dat de persoon aan wie de zorg wordt verleend, beschikt over een indicatie voor extramurale zorg op grond van de AWBZ of een gemeentelijke indicatie voor maatschappelijke ondersteuning (WMO). Deze voorwaarde komt tegemoet aan praktische problemen bij het vaststellen van de intensiteit van de mantelzorg. Als de zorgvrager over een dergelijke indicatie beschikt, mag het UWV ervan uitgaan dat de mantelzorg voldoende intensief is.

Tot slot neem ik mij voor de ontheffing wegens vrijwilligerswerk voor nieuwe gevallen af te schaffen. Deze ontheffing blijkt de kans op werk van betrokkenen niet te verbeteren. Voor het verrichten van vrijwilligerswerk is de ontheffing bovendien onnodig. Het staat werklozen en gedeeltelijk arbeidsgeschikten vrij om – zonder gevolgen voor hun uitkering – vrijwilligerswerk te verrichten, zolang zij beschikbaar blijven voor (reguliere) arbeid.

Voor personen die via bemiddeling niet aan werk zijn geholpen, en voor wie de inzet van een loonkostensubsidie of re-integratie-instrumenten ook geen vruchten afwerpt, zal het UWV zelf vrijwilligerswerk gaan zoeken en aanbieden. Deze categorie uitkeringsgerechtigden zal met het vrijwilligerswerk dan voldoen aan de verplichting om passend werk te zoeken en te aanvaarden.

De genoemde wijzigingen maken het besluit eenvoudiger en meer doelgericht. Dit verbetert de inzichtelijkheid en de toepasbaarheid van het besluit, zowel voor uitkeringsgerechtigden als voor de uitvoering. Het gewijzigde besluit zal naar verwachting begin 2011 in werking treden.

De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
H. G. J. Kamp