

Beleidsregels sollicitatieplicht werknemers WW 2007

28 november 2006

Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, Gelet op artikel 24, eerste lid, onderdeel b, ten eerste van de Werkloosheidswet;

Besluit:

Artikel 1

Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen voert terzake van de uitvoering van artikel 24, eerste lid, onderdeel b, ten eerste van de Werkloosheidswet een beleid als weergegeven in de bijlage bij dit besluit.

Artikel 2

Dit besluit treedt in werking op 1 januari 2007.

Artikel 3

Het Besluit sollicitatieplicht werknemers WW en het Besluit oriëntatieperiode en de WW worden ingetrokken.

Artikel 4

Dit besluit wordt aangehaald als: Besluit sollicitatieplicht werknemers WW 2007.

Dit besluit wordt met de toelichting en bijlage in de Staatscourant geplaatst.

Amsterdam, 28 november 2006.

De Voorzitter Raad van bestuur UWV,
J.M. Linthorst.

Bijlage

Bij de toepassing van artikel 24, eerste lid, onderdeel b ten eerste van de Werkloosheidswet hanteert het UWV de volgende uitgangspunten

1. De kans op werk

Op grond van artikel 26 van de wet SUWI wordt van iedere werkloze werknemer de kans op werk beoordeeld. Op basis van die beoordeling maakt UWV voor de invulling van de sollicitatieplicht onderscheid tussen twee groepen: allereerst werknemers met een korte afstand tot de arbeidsmarkt, van wie aangenomen wordt dat zij zonder specifieke begeleiding in staat zijn om zelf werk te zoeken. Zij kunnen bij het zoeken naar werk gebruik maken van de bemiddelende diensten die CWI biedt.

Daarnaast kent UWV werknemers met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt. Zij hebben wel specifieke begeleiding nodig om werk te vinden. Deze groep kan gebruik maken van de re-integratiediensten die UWV kan bieden.

Aan de verschillende groepen werknemers kunnen verschillende eisen worden gesteld.

2. Invulling sollicitatieplicht voor werknemers met een beperkte afstand tot de arbeidsmarkt

Van werknemers met een beperkte afstand tot de arbeidsmarkt wordt verwacht dat zij solliciteren door potentiële werkgevers te benaderen, omdat dit de kortste weg naar werk vormt. Sollicitaties zijn vormvrij: het versturen van een open of gerichte sollicitatiebrief, de inschrijving bij een uitzendbureau, een (spontaan) sollicitatiebezoek aan een werkgever, het voeren van een sollicitatiegesprek en dergelijke zijn allemaal sollicitatieactiviteiten. Wel dient een sollicitatieactiviteit te allen tijde concreet en verifieerbaar te zijn. Ook het solliciteren naar een functie bij een – op dat moment voor de werknemer nog anonieme – werkgever (bijvoorbeeld in de situatie dat de werknemer solliciteert via een uitzendbureau of door CWI wordt verwezen) kan als sollicitatieactiviteit beschouwd worden, mits het gaat om een concreet arbeidsaanbod waarop wordt gereageerd en ook deze sollicitatie weer verifieerbaar is. Van de werknemer wordt verwacht dat hij ingaat op een verwijzing van CWI naar een werkgever vanwege aldaar aanwezig passend werk. Laat hij dit zonder gegronde reden na, dan voldoet hij daardoor niet aan zijn sollicitatieplicht.

Solliciteren moet vervolgens in voldoende mate gebeuren. Wat voldoende is hangt af van de individuele omstandigheden. Hierbij wordt rekening gehouden met de regionale arbeidsmarktsituatie en het aantal beschikbare vacatures, de mogelijkheden van de werknemer en eventueel aanwezige medische beperkingen en het begrip passende arbeid (o.a. de richtlijn Passende Arbeid 1996).

CWI bepaalt in samenspraak met de werknemer het aantal sollicitaties dat van hem kan worden verlangd. Bij het eerste contact tussen CWI en de werknemer worden deze afspraken gemaakt. Deze worden ook schriftelijk vastgelegd en blijven van kracht tot het moment dat een andere norm tussen beide partijen afgesproken wordt.

3. Invulling sollicitatieplicht voor werknemers met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt

Voor werknemers met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt kan de verplichting anders ingevuld worden. Om de kans op werk te vergroten moet de

afstand verkleind worden. Dit kan op verschillende manieren gebeuren, bijvoorbeeld door het volgen van een opleiding, of van workshops of door het verrichten van vrijwilligerswerk. Maar ook kan daarnaast het verrichten van sollicitaties van een werknemer gevegd worden. Deze sollicitaties zijn vormvrij: het versturen van een open of gerichte sollicitatiebrief, de inschrijving bij een uitzendbureau, een (spontaan) sollicitatiebezoek aan een werkgever, het voeren van een sollicitatiegesprek en dergelijke zijn allemaal sollicitatieactiviteiten. Wel dient een sollicitatieactiviteit te allen tijde concreet en verifieerbaar te zijn. Ook het solliciteren naar een functie bij een – op dat moment voor de werknemer nog anonieme – werkgever (bijvoorbeeld in de situatie dat de werknemer solliciteert via een uitzendbureau of door CWI wordt verwezen) kan als sollicitatieactiviteit beschouwd worden, mits het gaat om een concreet arbeidsaanbod waarop wordt gereageerd en ook deze sollicitatie weer verifieerbaar is. Van de werknemer wordt verwacht dat hij ingaat op een verwijzing van CWI naar een werkgever vanwege aldaar aanwezig passend werk. Laat hij dit zonder gegronde reden na, dan voldoet hij daardoor niet aan zijn sollicitatieplicht.

UWV bepaalt in samenspraak met de werknemer welke mix van activiteiten ingezet moet worden en in welke hoeveelheid om de afstand tot de arbeidsmarkt te verkleinen. Bij het bepalen van deze activiteiten wordt rekening gehouden met de mogelijkheden en beperkingen van de werknemer, de regionale arbeidsmarkt, het aantal beschikbare vacatures en het begrip passende arbeid (o.a. de richtlijn Passende Arbeid 1996).

Deze activiteiten worden in de re-integratievisie vastgelegd en vormen de inhoud van de sollicitatieverplichtingen waaraan deze werknemer moet voldoen op grond van de WW. De inhoud van de re-integratievisie blijft van kracht tot het moment dat een andere norm tussen beide partijen afgesproken wordt.

Wanneer de werknemer zonder deugdelijke grond niet aan de in de re-integratievisie vastgelegde afspraak over de sollicitatieactiviteiten voldoet, is zowel sprake van overtreding van de sollicitatieplicht (artikel 24 lid 1 onder b ten eerste WW) als van overtreding van de verplichting om te voldoen aan de verplichtingen die zijn opgenomen in de re-integratievisie (artikel 26 lid 1 onder 1 WW). In dat geval zal UWV er van uitgaan – als er sprake is van verwijtbaarheid – dat alleen artikel 26 lid 1 onder 1

WW overtreden is, zodat geen sprake zal zijn van een dubbele maatregeloplegging.

4. Invulling sollicitatieplicht zodra werkloosheid dreigt

De bovengenoemde invulling van de sollicitatieplicht geldt vanaf het moment dat deze vastgelegd is tussen de werknemer en CWI of UWV. Echter, ook voorafgaand aan het moment van vastlegging kunnen activiteiten verlangd worden. Deze activiteiten mogen verlangd worden vanaf het moment dat het duidelijk is dat werkloosheid dreigt, bijvoorbeeld:

- van de werknemer wiens dienstbetrekking rechtsgeldig is opgezegd, wordt verlangd dat hij vanaf de datum van opzegging sollicitatieactiviteiten ontwikkelt.

- van de werknemer wiens (tijdelijke) dienstverband op een andere wijze dan door opzegging eindigt, wordt verlangd dat hij sollicitatieactiviteiten ontwikkelt vanaf het moment dat het hem redelijkerwijs duidelijk kan zijn dat de dienstbetrekking eindigt.

- van de werknemer die een toezegging of de verwachting heeft om op korte termijn bij dezelfde of een andere werkgever het werk te hervatten (bijvoorbeeld een seizoenwerker), wordt verwacht dat hij zich minstens één maand voor het intreden van zijn werkloosheid inschrijft bij één of meerdere uitzendbureaus. Van hem wordt verlangd dat hij actief op zoek gaat naar opvulwerk van allerlei aard.

- van de werknemer die WW-uitkering aanvraagt na afschaffing vanuit de WAO/WIA, wordt verlangd dat hij, zodra hem is aangezegd dat zijn uitkering vanwege afgenomen arbeidsomgeschiktheid zal worden herzien of ingetrokken, sollicitatieactiviteiten ontwikkelt.

- van de werknemer die ontslag neemt vanwege verhuizing, wordt verlangd dat hij zich op het moment waarop de nieuwe woonplaats bekend is laat inschrijven bij het CWI in die woonplaats of nabijgelegen plaats en in ieder geval vanaf het moment waarop de concrete verhuisdatum bekend is, sollicitatieactiviteiten ontplooit.

Sollicitaties zijn vormvrij: het versturen van een open of gerichte sollicitatiebrief, de inschrijving bij een uitzendbureau, een (spontaan) sollicitatiebezoek aan een werkgever, het voeren van een sollicitatiegesprek en dergelijke zijn allemaal sollicitatieactiviteiten. Wel dient een sollicitatieactiviteit te allen tijde concreet en verifieerbaar te zijn. Ook het solliciteren naar een functie bij een – op dat moment voor de werknemer nog anonieme – werkgever (bijvoorbeeld in de situatie dat de werknemer solliciteert via een uitzendbureau of door CWI wordt verwezen) kan als sollicitatieacti-

viteit beschouwd worden, mits het gaat om een concreet arbeidsaanbod waarop wordt gereageerd en ook deze sollicitatie weer verifieerbaar is. In geval van twijfel over de opgegeven sollicitatieactiviteiten kan UWV een nader onderzoek instellen.

Van de werknemer wordt verwacht dat hij ingaat op een verwijzing van CWI naar een werkgever vanwege aldaar aanwezig passend werk. Laat hij dit zonder gegronde reden na, dan voldoet hij daardoor niet aan zijn sollicitatieplicht.

5. Invulling sollicitatieplicht als er geen afspraken bestaan tussen werknemer en CWI of UWV

Vanaf 1 januari 2007 worden afspraken gemaakt over de invulling van de sollicitatieplicht met werknemers die werkloos worden. Voor werknemers die op 1 januari 2007 al werkloos waren zijn deze afspraken nog niet gemaakt. Voor deze werknemers geldt dat zij:

- in het algemeen ten minste één keer per twee weken een vacaturebank raadplegen;
- in het algemeen ten minste vier keer per vier weken een concrete sollicitatieactiviteit verrichten;
- ingaan op een verwijzing van CWI naar een werkgever vanwege aldaar aanwezig passend werk.

Sollicitaties zijn vormvrij: het versturen van een open of gerichte sollicitatiebrief, de inschrijving bij een uitzendbureau, een (spontaan) sollicitatiebezoek aan een werkgever, het voeren van een sollicitatiegesprek en dergelijke zijn allemaal sollicitatieactiviteiten. Wel dient een sollicitatieactiviteit te allen tijde concreet en verifieerbaar te zijn. Ook het solliciteren naar een functie bij een – op dat moment voor de werknemer nog anonieme – werkgever (bijvoorbeeld in de situatie dat de werknemer solliciteert via een uitzendbureau of door CWI wordt verwezen) kan als sollicitatieactiviteit beschouwd worden, mits het gaat om een concreet arbeidsaanbod waarop wordt gereageerd en ook deze sollicitatie weer verifieerbaar is. Van de werknemer wordt verwacht dat hij ingaat op een verwijzing van CWI naar een werkgever vanwege aldaar aanwezig passend werk. Laat hij dit zonder gegronde reden na, dan voldoet hij daardoor niet aan zijn sollicitatieplicht.

De beoordeling of voldoende is gesolliciteerd gebeurt aan de hand van ingeleverde werkbriefjes. Hierbij wordt rekening gehouden met de mogelijkheden en beperkingen van de werknemer, de regionale arbeidsmarkt, het aantal beschikbare vacatures en het begrip passende arbeid (o.a. de richtlijn Passende Arbeid 1996).

Deze verplichtingen blijven voor deze werknemers van kracht totdat individuele afspraken zijn gemaakt met de CWI of UWV.

6. Invulling sollicitatieplicht bij voorbereiding op zelfstandige arbeid

Voor de werkloze werknemer bestaat op grond van artikel 77a WW de mogelijkheid om werkzaamheden in de uitoefening van een bedrijf of in de zelfstandige uitoefening van een beroep te verrichten. Als op voorhand niet uit te sluiten is dat een werknemer in de toekomst structureel met deze werkzaamheden in zijn bestaan kan voorzien, kan UWV met de werknemer afspreken dat het voorbereiden op deze mogelijkheid gedurende enige tijd als invulling van de sollicitatieplicht beschouwd zal worden. De duur van deze periode wordt door UWV na overleg met de werknemer vastgesteld.

Sinds 1998 kende UWV zowel het Besluit sollicitatieplicht werknemers WW als het Besluit oriëntatieperiode en de WW. Met dit nieuwe Besluit sollicitatieplicht werknemers WW 2007 heeft UWV de mogelijkheid om activiteiten op maat te verlangen van werknemers. UWV kan voorbereidende activiteiten die gericht zijn op zelfstandige inkomensvoorziening gelijkstellen aan sollicitatieactiviteiten als bedoeld in artikel 24 lid 1 onder b ten eerste WW. In tegenstelling tot voorheen is de wijze waarop de werknemer invulling kan geven aan de sollicitatieplicht vanaf heden in één besluit opgenomen. Het Besluit sollicitatieplicht werknemers WW van 14 januari 1998 en het Besluit oriëntatieperiode en de WW van 6 mei 1998 worden hiermee ingetrokken.

Toelichting

Tegenover het recht op WW staan verplichtingen voor de werknemer. Een van de belangrijkste verplichtingen luidt, dat de werknemer moet voorkomen dat hij in onvoldoende mate tracht passende arbeid te vinden. Dit laatste wordt wel aangeduid als de sollicitatieplicht.

In dit besluit wordt aangeduid hoe de sollicitatieplicht voor verschillende groepen werknemers wordt ingevuld. Door deze werkwijze wordt iedere werknemer, in nauwe samenwerking tussen CWI en UWV, op individueel niveau begeleid naar werk.

De laatste jaren heeft de WW zich ontwikkeld tot een 'brug naar werk' tussen twee banen. Meer dan voorheen ligt de nadruk op een zo snel mogelijke terugkeer naar werk van de werkloze werknemers. In deze ontwikkeling past een meer individuele benadering van de werkloze werknemers. Voor de werknemer met een korte afstand tot de arbeidsmarkt zal CWI die begeleiding op zich nemen. UWV zal de werknemers met een grotere afstand tot de

arbeidsmarkt begeleiden. Voor iedere werkloze werknemer wordt vastgesteld welke inspanning van hem verwacht wordt. Dit resulteert in een schriftelijke afspraak tussen de werknemer en CWI of UWV. Na verloop van tijd wordt de afspraak geëvalueerd. Als onvoldoende invulling is gegeven aan de afspraak kan een maatregel opgelegd worden. Of dit

inderdaad gebeurt, hangt af van de mate van verwijtbaarheid. De evaluatie dient er ook voor om te beoordelen of de ingezette koers bijgesteld moet worden.

Dit besluit voorziet in de mogelijkheid om afspraken op individueel niveau tussen UWV en werknemers te maken. Dat maakt het overbodig om aparte regels te handhaven met betrekking tot de sollici-

tatieplicht voor werknemers die zich oriënteren op het zelfstandig ondernemerschap. Om die reden wordt het Besluit oriëntatieperiode en de WW ingetrokken.

*De Voorzitter Raad van bestuur UWV,
J.M. Linthorst.*