

Beleidsnotitie Tijdelijke ontheffing van arbeidsverplichtingen Participatiewet

Inleiding

Werk boven inkomen is het uitgangspunt van RSD de Liemers. Dat betekent dat terughoudend moet worden omgegaan met het verlenen van ontheffingen van de arbeidsplicht en/of re-integratieplichten. Aan uitkeringsgerechtigden kunnen alleen vanwege dringende redenen tijdelijk een ontheffing van de arbeidsplicht worden verleend.

Uitgangspunten bij re-integratie en ontheffingen beleid

- Geen tijdelijke ontheffing verlenen van de re-integratieverplichting
- Uitgaan van wat cliënten wél kunnen of aangeven te kunnen. Rekening houden met, dan wel compenseren van de beperking(en) die een cliënt heeft.
- Ieder gewerkt uur is er één; De arbeidsmarkt is geflexibiliseerd. Dit betekent dat cliënten die (op)nieuw toetreden tot de arbeidsmarkt flexibele en tijdelijke contracten krijgen aangeboden. Ook deze contracten moeten worden geaccepteerd.
- Streven naar uniformiteit is nu en in de toekomst belangrijk. Het opstellen en hanteren van meer regels en protocollen zijn niet het juiste recept om deze verbeteringen te realiseren. Daarom transparant zijn in de afwegingen die worden gemaakt en de cliënt betrekken bij het maken van afwegingen.
- Een ontheffing als zodanig mag niet resulteren in een langdurige afhankelijkheid van de uitkering, daarom tijdelijke ontheffingen maximaal voor een jaar verlenen. Hiervan kan alleen worden afgeweken wanneer door een arts of arbeidsdeskundige geadviseerd wordt de ontheffing voor een langere periode te verlenen.

Beslispunt 1: Instemmen met de geformuleerde uitgangspunten.
--

Beleid

De plicht tot arbeidsinschakeling is vastgelegd in artikel 9, lid 1 van de Participatiewet. Alleen wanneer er *dringende* redenen aanwezig zijn, kan het college op grond van artikel 9, lid 2 van de Participatiewet in individuele gevallen besluiten tot een **tijdelijke** ontheffing van deze verplichting, alsmede de verplichting tot het naar vermogen verrichten van een tegenprestatie.

Een **permanente** ontheffing van de arbeids- én re-integratieverplichting kan gegeven worden als iemand volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is. Volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is hij/zij die als rechtstreeks en objectief medisch vast te stellen gevolg van ziekte, gebrek, zwangerschap of bevalling duurzaam slechts in staat is om met arbeid ten hoogste 20% te verdienen van het maatmaninkomen per uur. In deze beleidsnotitie gaat het over de *tijdelijke* ontheffingen.

Een tijdelijke ontheffing kan alléén worden gegeven voor de arbeidsverplichting en de verplichting tot het naar vermogen verrichten van een tegenprestatie. En expliciet niet voor de re-integratieverplichting.

Eventueel aanwezige belemmeringen om deelname aan arbeid te realiseren, kunnen worden weggenomen door het aanbieden van voorzieningen. Een voorziening kan zijn een training, begeleiding, tegemoetkoming in de kosten van kinderopvang etc. Toch kunnen zich bij uitzondering tijdelijk situaties voordoen dat ook de voorzieningen niet toereikend zijn om de aanwezige belemmeringen geheel of gedeeltelijk op te heffen. In deze situaties dient het college de op te leggen verplichtingen aan te passen aan de mogelijkheden die de betrokkene nog wel heeft, door tijdelijk een ontheffing van de plicht tot arbeidsinschakeling en/of tegenprestatie te verlenen. Het college dient in **alle** gevallen een **individuele** afweging te maken. Uitgangspunt is dat een ontheffing als zodanig niet mag resulteren in een langdurige afhankelijkheid van de uitkering.

Het hebben van de zorg voor kinderen is op zichzelf onvoldoende reden om de alleenstaande ouder een tijdelijke ontheffing van de arbeidsplicht en/of tegenprestatie te verlenen. Ontheffing kan ook nooit een automatisme zijn. Het verlenen van de ontheffing moet gebaseerd zijn op de omstandigheden van het individuele geval. Verder mag een ontheffing alleen maar worden verleend, indien er geen voorziening is te treffen om de arbeidsverplichtingen te effectueren en ten hoogste voor de duur van het ontbreken vaneen dergelijke voorziening.

Medische belemmeringen vormen op zich geen dringende redenen voor een ontheffing. Om een juiste, individuele beoordeling te garanderen, verdient het aanbeveling zoveel mogelijk gebruik te maken van adviezen van onafhankelijke, externe deskundigen.

Schuldenaren zonder betaald werk (ook met kinderen onder de 5 jaar) hebben een sollicitatieplicht, tenzij de rechter-commissaris in het kader van de Wet schuldsanering natuurlijke personen (Wsnp) daarvoor een ontheffing heeft gegeven. Het gemeentelijke ontheffingenbeleid kan dus door deze uitspraak worden doorkruist. Dit is geen reden om van het gemeentelijk beleid af te wijken!

Algemene factoren zoals een slechte arbeidsmarktsituatie kunnen nooit als vrijstellingsgrond gelden. Ook een slechte beheersing van de Nederlandse taal, geloofsovertuiging of presentatie kan géén reden van ontheffing zijn.

Niettegenstaande bovenstaande uitgangspunten kan in individuele gevallen sprake zijn van dringende redenen om tijdelijk ontheffing van de arbeidsverplichtingen en/of de verplichting tot het naar vermogen verrichten van een tegenprestatie te verlenen. Een dringende reden is aanwezig indien betrokkene dusdanige belemmeringen heeft richting arbeidsmarkt, dat er ook met de aanwezige re-integratiemiddelen (of met de inzet van andere voorzieningen) geen weg richting een (gedeeltelijke) zelfstandige bestaansvoorziening openstaat.

Hierbij kan gedacht worden aan de volgende situaties:

1. medisch/psychische redenen;
2. combinatie zorgtaken met arbeid kan niet worden verlangd;

Een beslissing tot het verlenen of weigeren van een tijdelijke ontheffing van de verplichting tot arbeidsinschakeling en/of naar vermogen verrichten van een tegenprestatie wordt in een beschikking geformuleerd, waartegen bezwaar mogelijk is. Voor de afloop van een tijdelijke ontheffing stelt de gemeente een nieuw onderzoek in om vast te stellen of de arbeidsverplichting kan worden opgelegd of dat er opnieuw gehele of gedeeltelijke ontheffing van de arbeidsverplichtingen en/of de verplichting tot het naar vermogen verrichten van een tegenprestatie gedurende een bepaalde termijn kan worden verleend.

Toelichting

Ad 1 medische en psychische redenen

Medische en/of psychische gronden kunnen een dringende reden zijn voor (tijdelijke) ontheffing van de plicht tot arbeidsinschakeling en/of de verplichting tot het naar vermogen verrichten van een tegenprestatie. In bepaalde situaties zal de klantmanager heel goed in staat zijn dit te beoordelen zo nodig ondersteunt door een verklaring van huisarts of behandelend specialist. (Hierbij dienen de privacy regels in acht te worden genomen) Te denken valt aan arbeidsongeschiktheid van 80-100%, verblijf in een inrichting/verzorgingshuis, terminale ziekte, drugs-/alcoholverslaving. In die gevallen, dat naar het oordeel van de klantmanager onvoldoende duidelijk is dat verkrijgen of aanvaarden van arbeid en/of het naar vermogen verrichten van een tegenprestatie niet kan worden verlangd, kan een medisch advies worden opgevraagd. Het overleggen van een medische afsprakenkaart zegt niets over de belastbaarheid en wordt als bewijsstuk dan ook niet geaccepteerd.

Ad 2. Combinatie zorgtaken met arbeid kan niet worden verlangd

- Gehuwden

Voor gehuwden geldt de plicht tot arbeidsinschakeling binnen de hierboven geschetste algemene kaders in beginsel voor ieder van hen, ook als er binnen het gezin kinderen zijn. Wanneer de zorg voor kinderen moet worden gecombineerd met arbeid is het aan beide gehuwden om hierin samen tot een verdeling te komen, waarbij de kansen op toetreding tot de arbeidsmarkt leidend zijn. Met andere woorden: het kan niet zo zijn dat de ouder met een grote kans op toetreding tot de arbeidsmarkt geen uitvoering geeft aan de arbeidsverplichting vanwege de zorg voor de kinderen, terwijl de andere ouder deze zorg ook voor zijn rekening kan nemen.

- Alleenstaande ouders

De alleenstaande ouder met kinderen tot 5 jaar kan gedurende een periode van maximaal 5 jaar gebruik maken van de *wettelijke* mogelijkheid ontheffing van de arbeidsverplichting en de verplichting tot het naar vermogen verrichten van een tegenprestatie te krijgen, door hiertoe een schriftelijk verzoek in te dienen. De re-integratieplicht blijft van toepassing. Voor een dergelijke ontheffing hoeft geen sprake te zijn van dringende redenen. Met cliënt wordt een plan van aanpak opgesteld waarin is opgenomen hoe betrokkene aan de re-integratieverplichtingen gaat voldoen. De uitvoering van dit plan heeft als doel dat cliënt na de periode van arbeidsontheffing klaar is om toe te treden tot de arbeidsmarkt. Zes maanden na het opstellen van het plan van aanpak vindt er een heronderzoek plaats.

Een ontheffing van de arbeidsverplichting en/of de verplichting tot het naar vermogen verrichten van een tegenprestatie op grond van dringende redenen kan aan de orde zijn wanneer voor de alleenstaande ouder (ongeacht de leeftijd van de kinderen) de combinatie van zorg met arbeid niet mogelijk is. Er moet dan sprake zijn van objectieve omstandigheden, bijvoorbeeld ziekte of gedragsproblemen bij kinderen. Voorkomen moet worden dat arbeidsinschakeling negatieve gevolgen heeft voor de kwaliteit van zorg en opvoeding binnen het gezin.

In ieder geval ten aanzien van een alleenstaande ouder met zorg voor kinderen tot 12 jaar dient beoordeeld te worden:

- is passende kinderopvang beschikbaar?
- is in voldoende mate voldaan aan de eis van scholing?
- hoe is de belastbaarheid van de alleenstaande ouder? (hierbij kunnen bijv. een rol spelen: opleidingsniveau, werkervaring, zelfredzaamheid, schuldenproblematiek, huisvestingsproblemen, netwerk).

- - Mantelzorg

Ook het verrichten van intensieve mantelzorgtaken kán een dringende reden zijn voor (gedeeltelijke) ontheffing van de plicht tot arbeidsinschakeling en/of de verplichting tot het naar vermogen verrichten van een tegenprestatie. Dit is alleen het geval indien:

- de mantelzorg wordt geboden aan inwonende bloed- en aanverwanten; en
- er sprake is van een zodanige hulpbehoefte dat het ontbreken van zorg sociaal en medisch onverantwoord moet worden geacht; en
- er geen of onvoldoende voorzieningen zijn (bijv. thuiszorg, PGB).

De ontheffing wordt tijdelijk verleend zodat mantelzorger tijd krijgt om een andere oplossing te organiseren.

Beslispunt 2: Instemmen met de genoemde redenen voor tijdelijke ontheffing.

Verantwoording

- inspectie SZW, De invloed van ontheffingen op de arbeidsparticipatie van WWB'ers, mei 2013
- input van externe partijen zoals behandelaars en maatschappelijke organisaties

Verklarende woordenlijst

- Artikel 9 lid 1 onder a* : Arbeidsvoorwaarden
Artikel 9 lid 1 onder b : Re-integratieverplichtingen
Artikel 9 lid 1 onder c : Tegenprestatie

Arbeidsverplichting : Naar vermogen algemeen geaccepteerde arbeid, (waarbij geen gebruik wordt gemaakt van een voorziening) te verkrijgen, deze te aanvaarden en te behouden. Hieronder is ook begrepen de registratie als werkzoekende bij het UWV,

Re-integratieverplichting : Gebruik maken van een aangeboden voorziening, waaronder begrepen sociale activering, gericht op arbeidsinschakeling, alsmede mee te werken aan het opstellen, uitvoeren en evalueren van een plan van aanpak.

Tegenprestatie : Naar vermogen onbeloonde maatschappelijk nuttige werkzaamheden te verrichten die worden verricht naast of in aanvulling op reguliere arbeid en die niet leiden tot verdringing op de arbeidsmarkt.

Mantelzorg : minimaal 8 uur per week gedurende minimaal 3 maanden iemand verzorgen en/of ondersteunen omdat hij/zij chronisch ziek is, een lichamelijke beperking heeft, psychische problemen heeft of verslaafd is.

Ook binnen de IOAW en IOAZ gelden de arbeidsverplichting en de verplichting tot het verrichten van een tegenprestatie en kan er (tijdelijke) ontheffing worden verleend. De beoordeling of aan een IOAW-er of IOAZ-er ontheffing wordt verleend vindt plaats overeenkomstig bovenstaande beleidsregels.