

Beleidsregels ontheffing arbeidsplicht

Het college van burgemeester en wethouders van Almere,

BESLUIT:

vast te stellen de navolgende beleidsregel Beleidsregels ontheffing arbeidsplicht

Het college kan belanghebbende tijdelijk ontheffen van deze verplichting wanneer daartoe een dringende reden is. De wetgever heeft hierbij vooral gedacht aan belanghebbenden met zorgtaken voor kinderen of met medische beperking waarbij voorzieningen die de inschakeling in het arbeidsproces moeten mogelijk maken vooralsnog ontbreken.

Het college kan door de invoering van de Participatiewet geen tijdelijke ontheffing meer verlenen van de re-integratieverplichting. Alleen als een persoon volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is kan ontheffing van de re-integratieverplichting gegeven worden voor onbepaalde duur (en de arbeidsplicht en de tegenprestatie).

De arbeidsverplichtingen zijn gebaseerd op artikel 9 en 17 van de Participatiewet.

De plicht tot arbeidsinschakeling bestaat uit drie onderdelen:

- de *arbeidsplicht*: de plicht om naar vermogen algemeen geaccepteerde arbeid te aanvaarden en te behouden;
- de *re-integratieplicht*: de plicht gebruik te maken van een door het college aangeboden voorziening gericht op arbeidsinschakeling, en ook de plicht om mee te werken aan een onderzoek naar de mogelijkheden tot arbeidsinschakeling. Dit speelt vooral een rol in de situatie waarin betaalde arbeid nog niet aan de orde is.
- de plicht om door het college opgedragen onbeloonde maatschappelijk nuttige werkzaamheden te verrichten, de zgn. tegenprestatie.

Bij de beoordeling van dit vraagstuk gaat W&I er van uit dat iedereen aan het werk kan ("geen ontheffing, tenzij"). In individuele gevallen, voor zover het alleenstaande ouders betreft, kan het nodig zijn om een aantal uren aan zorg te besteden. Welk aantal uren dit precies is, kan alleen in het individuele geval worden vastgesteld waarna ontheffing voor maximaal 1 jaar kan worden verleend. De klantmanager bepaalt in elk individueel geval de inhoud van de arbeidsverplichting dan wel de ontheffing hiervan. Hierna wordt dit principe uitgebreider toegelicht.

- Dit houdt in dat ervan uitgegaan wordt dat iedereen naar werk wordt begeleid, tenzij de belanghebbende zich beroept op een dringende reden. In de wet wordt alleen nog gesproken over dringende redenen als grond om tot ontheffing over te gaan. Wat *dringende redenen* zijn wordt in de wet niet gespecificeerd. Wel wordt aangegeven dat zorgtaken, voor zover hiermee geen rekening kan worden gehouden door middel van een (re-integratie) voorziening, als dringende redenen kunnen worden aangemerkt.
- Naast de arbeidsplicht zal rekening moeten worden gehouden met de zorgplicht. De gemeente zal met andere woorden de door de ouder *gewenste* invulling van de zorgplicht voor kinderen zwaar mee moeten laten wegen in de beslissing tot het opleggen van de arbeidsverplichting. Vooral bij jonge kinderen tot 5 jaar moet de invulling zwaar wegen.
- Van de alleenstaande ouder met kinderen tot twaalf jaar wordt niet geëist dat hij of zij werk accepteert, wanneer er niet aan een aantal voorwaarden is voldaan. De arbeidsplicht wordt met andere woorden afhankelijk gemaakt van de vraag of sprake is van passende ondersteuning. Voor de alleenstaande ouder met kinderen tot 12 jaar geldt de verplichting om algemeen geaccepteerde arbeid te aanvaarden alleen nadat het college zich in het individuele geval voldoende heeft overtuigd van de beschikbaarheid van passende kinderopvang, de toepassing van voldoende scholing en de belastbaarheid van de betrokkene. Dit houdt niet in dat de gemeente ook zonder meer voor de kinderopvang zorg moet dragen. Ook de ouder zelf draagt hier een zekere verantwoordelijkheid voor.
- Wanneer de ouder van een kind (tot 5 jaar) zegt niet te willen werken omdat de ouder de zorgplicht wenst in te vullen betekent dat wel, dat zij verplicht is om scholing te volgen, gericht op arbeidsinschakeling op termijn (artikel 9a Participatiewet). De ontheffing van de arbeidsplicht geldt zolang het jongste kind de leeftijd van 5 jaar nog niet heeft bereikt. Er moet bezien worden of de alleen-



staande ouder al eerder op grond van artikel 9a Participatiewet een ontheffing heeft gehad, die periodes moeten in mindering worden gebracht (zie voor alle voorwaarden in artikel 9a Participatiewet)

- Wanneer de alleenstaande ouder met een kind jonger dan 5 jaar de ontheffing van de arbeidsplicht heeft gekregen en betrokkene is dan ouder dan 30 jaar, dan kan er voor een MBO 4, HBO of Universitaire opleiding een beroep worden gedaan op het Levenlanglerenkrediet. Hiervan kan betrokkene de kosten college-lesgeld betalen. Voorwaarde is dan wel dat betrokkene voor het einde van de ontheffingsperiode klaar is met de opleiding.
- Het Levenlanglerenkrediet kan ook voor deeltijdopleidingen worden gebruikt. Dan hoeft het geen beletsel te vormen om zich beschikbaar te stellen/houden voor arbeid in loondienst.

De afweging dat de band met het arbeidsproces zoveel behouden moet blijven hoort ook sterk overwogen te worden. Parttime werk kan worden besproken of dat de belanghebbende zich gaat voorbereiden op toekomstig werk door bijvoorbeeld een scholing te gaan volgen.

- Tenslotte spreekt artikel 9, tweede lid Participatiewet over *tijdelijke ontheffingen*. Aan een ontheffing zal dus steeds een termijn moeten worden verbonden binnen welke wordt bezien of eventuele verbeteringen zijn opgetreden. Binnen Almere is de periode van ontheffing vastgesteld voor de duur van maximaal één jaar.

Overige ontheffingsgronden

Naast bovengenoemde situaties worden in de volgende drie gevallen ontheffingen toegestaan voor de arbeidsplicht en de tegenprestatie.

- Wanneer er sprake is van zodanige medische belemmeringen, dat ook een voorziening voor arbeidsgehandicapten niet tot de mogelijkheden behoort. Ook dan is de ontheffing in eerste instantie voor 1 jaar. Na dat jaar, bij ongewijzigde omstandigheden, kan de ontheffingsperiode verdubbeld worden. Na die periode bij ongewijzigde omstandigheden weer verdubbelen;
- Wanneer de belanghebbende zich beroept op het verrichten van zorgtaken ten gunste van familieleden, waarbij wordt vastgesteld dat die zorg noodzakelijk is en dat anderen die zorgtaken niet kunnen uitvoeren.

Mantelzorg:

Men kan van de sollicitatieplicht worden vrijgesteld als men mantelzorg verricht en voor de mantelzorgwaardering in aanmerking komt of is gekomen. De vrijstelling geldt voor de uren dat men mantelzorg verricht.

Het college verleent een ontheffing van de arbeidsplicht en de verplichting tot het verrichten van onbeloonde maatschappelijk nuttige werkzaamheden aan een uitkeringsgerechtigde die noodzakelijke mantelzorg verricht voor een zorgbehoevend gezinslid en met die mantelzorg in aanmerking komt voor een mantelzorgwaardering, zo lang hierin niet op andere wijze kan worden voorzien. De ontheffing geldt voor de duur en de uren dat de mantelzorg noodzakelijk is.

Algemeen geaccepteerde arbeid

Daar wordt mee bedoeld arbeid die algemeen maatschappelijk aanvaard is. De arbeid die beschikbaar is hoeft met andere woorden niet beperkt te blijven tot de arbeid die voor de betrokken persoon gangbaar is. De affiniteit die hij of zij met een bepaalde vorm van arbeid heeft, omdat deze bijvoorbeeld in het verleden werd uitgeoefend, is in beginsel niet belangrijk.

Er kunnen door de gemeente of door belanghebbende geen eisen meer worden gesteld aan de aansluiting van de arbeid aan het opleidingsniveau, eerder opgedane werkervaring en beloningsniveau. Ook arbeid van tijdelijke aard moet nog steeds onverkort geaccepteerd worden.

Werkzaamheden die niet algemeen geaccepteerd zijn, zoals prostitutie, worden hiermee uitgesloten. Daarnaast geldt ook dat werkzaamheden die ingaan tegen de integriteit van de persoon, zoals werkzaamheden die bij de betrokken persoon gewetensbezwaren oproepen, buiten het begrip "algemeen geaccepteerde arbeid" vallen.

De gemeente heeft beleidsruimte gekregen voor het maken van eigen afwegingen. Snelle uitstroom uit de uitkering blijft het hoofddoel, maar SZ heeft bij de invulling van het begrip "algemeen geaccepteerde arbeid" op individueel niveau rekening gehouden met de persoonlijke situatie van de belanghebbende.

De Almeerse definitie van algemeen geaccepteerde arbeid is ontleend aan de definitie van de landelijke Cliëntenraad. Of in Almere sprake is van algemeen geaccepteerde arbeid, wordt getoetst aan de hand van de volgende criteria:

- in de sector gebruikelijke arbeidsomstandigheden;
- in de sector gebruikelijke cao-loon;



- normale werktijden;

Daarnaast staat ook het beroep op gewetensbezwaren open. Hiervoor kan de bezwaarde terecht bij de klachtencommissie.

Deze beleidsregel treedt in werking op de dag na bekendmaking.

Op dezelfde dag wordt de beleidsregel "Ontheffing arbeidsplicht" zoals vastgesteld op 30 augustus 2019 ingetrokken.

*Aldus vastgesteld, Almere, 16 juni 2020
Burgemeester en wethouders van Almere,
namens hen,
de afdelingsmanager Werk en Inkomen
P. Benschop*