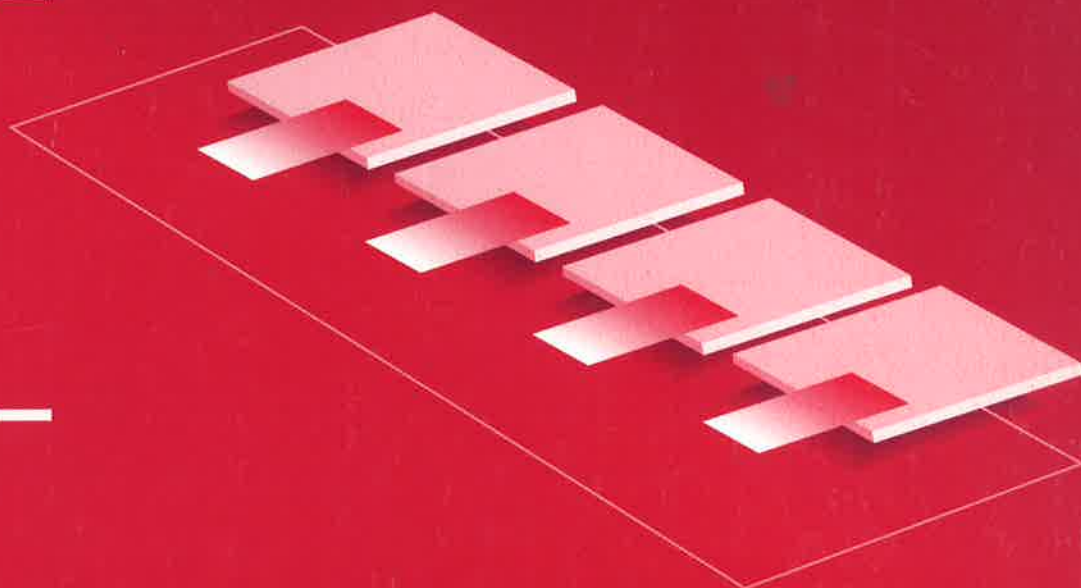


Ministerie van Sociale Zaken  
en Werkgelegenheid

# Instrumenten bij werkhervatting na ziekte

Een inventarisatie van wettelijke maatregelen  
en reïntegratie-instrumenten ten behoeve van  
personen met een arbeidshandicap

Edwin L. de Vos  
Corona J. Smitskam



# **Instrumenten bij werkhervatting na ziekte**

Een inventarisatie van wettelijke maatregelen en reïntegratie-instrumenten ten behoeve van personen met een arbeidshandicap

**Edwin L. de Vos\***  
**Corona J. Smitskam\*\***

\* NIA TNO

\*\* Juridisch Adviesburo Smitskam

**Onderzoek verricht voor het Ministerie van  
Sociale Zaken en Werkgelegenheid door NIA TNO**

**Verkoop**

**VUGA Uitgeverij B.V.**

**Postbus 16400, 2500 BK 's Gravenhage**

**Telefoon 070-31 31 500. telefax 070-31 31 504**

## **VOORWOORD**

NIA TNO heeft op verzoek van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid een overzicht opgesteld van instrumenten die gebruikt worden bij het behoud van werk of de terugkeer naar werk van personen met een arbeidshandicap. Dit rapport geeft een zo compleet mogelijk overzicht van de wettelijke regelingen en reïntegratie-instrumenten ten behoeve van arbeidsgehandicapten. Het is in de eerste plaats geschreven voor functionarissen van departementen, uitvoeringsinstellingen en arbodiensten en voor personeelsfunctionarissen bij grotere werkgevers. Deze rapportage is bedoeld als naslagwerk, waarbij zo volledig mogelijk per instrument de complexe regelgeving volgens een vast stramien wordt weergegeven. Aan de inhoud van dit overzicht zijn echter geen rechten te ontleen.

Behalve de auteurs hebben een aantal andere deskundigen op het terrein van wet en regelgeving in de sociale zekerheid, bijgedragen aan het 'up to date' maken van deze inventarisatie, waaronder ook medewerkers van het Ministerie. Op basis hiervan was het mogelijk een, ons inziens accurate en voor een relatief breed publiek toegankelijke beschrijving te geven van de instrumenten die in 1997 toegepast kunnen worden bij de reïntegratie van arbeidsgehandicapten. Dit neemt niet weg dat gezien de grote complexiteit van de materie het altijd nog mogelijk is dat onvolkomenheden in de teksten voorkomen. NIA TNO is gaarne bereid commentaar op deze publicatie te ontvangen en in een volgende herziene uitgave op te nemen.

Edwin L. de Vos

Corona J. Smitskam

NIA TNO  
Postbus 75665  
1070 AR Amsterdam



INHOUD	pagina
VOORWOORD	
LIJST MET AFKORTINGEN	i
<b>DEEL 1: DE STUDIE NAAR REÏNTEGRATIE-INSTRUMENTEN</b>	<b>1</b>
1. INLEIDING	3
2. ACHTERGRONDEN VAN DE STUDIE	6
2.1 Historie en probleemstelling	6
2.2 De meerwaarde van deze inventarisatie	7
3. KORT OVERZICHT VAN REÏNTEGRATIE-INSTRUMENTEN EN DOELGROEPEN	9
3.1 Inleiding	9
3.2 Indeling van instrumenten	9
3.3 Kort overzicht van instrumenten	11
3.4 Het stramien waarin de maatregelen zijn beschreven	13
3.5 Doelgroepen	15
3.6 Overzicht van categorieën arbeidsgehandicapen en instrumenten	16
<b>DEEL 2: REÏNTEGRATIE-INSTRUMENTEN</b>	
I. INCENTIVES VOOR DE WERKGEVER. INSTRUMENTEN DIE IN OVER- WEGENDE MATE OP DE WERKGEVER ZIJN GERICHT EN DIE DE WERKGEVER EEN FINANCIËEL VOORDEEL KUNNEN OPLEVEREN	23
I.1 Loondispensatie WAGW (LD)	25
I.2 Loonkostensubsidie en inwerk- en begeleidingsubsidie (LKS + IBS)	29
I.3 Jobcoaching/supported employment (JOBCE)	37
I.4 Overname loonbetalingsplicht bij ziekte door de Bedrijfsvereniging (OLZ)	41
I.5 Versnelde herziening van de arbeidsongeschiktheids- uitkering (VHAOU)	45
I.6 Versnelde toekenning van de arbeidsongeschiktheids- uitkering (VTAOU)	47
I.7 Werkgeversvoorzieningen (WVGO)	51

	pagina
II. VERPLICHTINGEN VOOR DE WERKGEVER. VERPLICHTINGEN DIE BIJ HET NIET-NAKOMEN KUNNEN LEIDEN TOT FINANCIËEL NADEEL VOOR DE WERKGEVER	57
II.1 Verplichting van de werkgever de arbeidsplaats van de gehandicapte werknemer aan te passen (AAGW)	59
II.2 Registratie- en informatieplicht met betrekking tot gehandicapte werknemers (RIP)	61
II.3 Quotumverplichting, bijdrage- en tegemoetkomingsregeling (QBTR)	63
II.4 Privaatrechtelijke verplichting van de werkgever om de eigen werknemer passende arbeid aan te bieden (1638Z)	65
II.5 Verplichting om de werknemer na dertien weken ziekte ziek te melden bij de bedrijfsvereniging (VZM)	67
II.6 Reïntegratieplan (REP)	69
II.7 Sanctie werkgever bij niet aanbieden passende arbeid in het tweede ziektejaar (SWPA.2)	73
II.8 Sanctie werkgever bij niet aanbieden passende arbeid 3 (SWPA.3)	77
II.9 Verhaalsrecht bedrijfsvereniging (VBV)	81
II.10 Verplichting een arbeidsomstandighedenbeleid te voeren (ARBO)	83
III. INCENTIVES VOOR DE WERKNEMER. INSTRUMENTEN DIE IN OVERWEGENDE MATE OP DE WERKNEMER ZIJN GERICHT EN DIE HEM FINANCIËEL OF ANDERSZINS STIMULEREN TOT WERKHERVATTING OF HERINTREDE	89
III.1 Loonsuppletie (LS)	91
III.2 Garantieregeling voor oudere arbeidsongeschikten (GROA)	95
III.3 Proefplaatsing + reïntegratieuitkering (P + R)	99
III.4 Uitstel herbeoordeling tijdens reïntegratie-activiteiten (UHTR)	105
III.5 Uitstel schatting tijdens scholing (USTS)	107
III.6 Uitstel schatting na scholing (USS)	109
III.7 Uitstel afschatting na aanvaarden arbeid (UAAA)	111
III.8 Herziening naar hoger dagloon (HHD)	115
III.9 Ontslagbescherming (O)	117
III.10 Werknemersvoorzieningen (WNVO)	121
III.11 Stimuleringsuitkering (SU)	125
III.12 Taakverlichting alleenstaande werkenden (TAW)	127
III.13 Arbeidsbemiddeling (ABEM)	131

	pagina
IV. VERPLICHTINGEN/SANCTIES VOOR DE WERKNEMER VERPLICHTINGEN DIE BIJ NIET NAKOMEN KUNNEN LEIDEN TOT FINANCIËEL NADEEL VOOR DE WERKNEMER	135
IV.1 Privaatrechtelijke verplichting van de werknemer om passende arbeid te aanvaarden (VPA1)	137
IV.2 Verplichting van de zieke werknemer om tijdens het eerste ziektejaar passende arbeid te aanvaarden (VPA3)	139
IV.3 Verplichting van de (gedeeltelijk) arbeidsgeschikte werkloze werknemer om passende arbeid te aanvaarden (VAP.2)	143
IV.4 Verplichting van de arbeidsongeschikte werknemer om scholing te aanvaarden (VS)	147
V. SCHOLINGSINSTRUMENTEN	149
V.1 Scholing met behoud van WW-uitkering (SWW)	151
V.2 Vergoeding van de kosten van opleiding of scholing ex art. 64 WAO (VKOS1)	155
V.3 Vergoeding van de kosten van opleiding of scholing ex art. 57 lid 1, AAW (VKOS2)	157
V.4 Toelage bij inkomensderving in verband met een voorziening (TIV)	163
VI. REGELINGEN GERICHT OP ZELFSTANDIGEN	165
VI.1 Inkomenssuppletie (IS)	167
VI.2 Startersregeling Zelfstandigen (SZ)	171
VII. REGELINGEN NIET SPECIFIEK GERICHT OP ARBEIDSGEHANDICAPTEN, MAAR DIE NIETTEMIN DE REINTEGRATIE KUNNEN ONDERSTEUNEN	175
VII.1 Vermindering langdurig werklozen (VLW)	177
VII.2 Vermindering lage lonen, specifieke afdrachtkorting (SPAK)	181
VII.3 Besluit Bijstandsverlening Zelfstandigen (BBZ)	185
VIII. INGETROKKEN MAATREGELEN	189
VIII.1 Bonusuitkering (BONUS)	191
VIII.2 Malus	195
VIII.3 Sanctie werkgever bij niet aanbieden van passende arbeid (SWPA.1)	199
LITERATUURLIJST	203

	pagina
<b>BIJLAGEN</b>	205
<b>BIJLAGE 1</b> Werknemers die vallen onder de WAGW-populatie	207
<b>BIJLAGE 2</b> Personen die vallen onder de bemiddelingstaak van de bedrijfsvereniging	209
<b>BIJLAGE 3</b> Wetsvoorstellen die van belang zijn voor de reïntegratie van gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers	210
<b>BIJLAGE 4</b> Relevante bepalingen uit de arbeidsomstandighedenwet	215
<b>BIJLAGE 5</b> Werkvoorziening, woon-werkvervoersvoorziening en scholing	217
<b>BIJLAGE 6</b> Korte beschrijving van enkele wetten	226
<b>BIJLAGE 7</b> Overzicht van algemene maatregelen voor werkzoekenden en arbeidsgehandicapten	229

## **LIJST VAN AFKORTINGEN**

AAF	Algemeen Arbeidsongeschiktheidsfonds
AAW	Algemene Arbeidsongeschiktheidswet
abbb	algemene beginselen van behoorlijk bestuur
ABP	Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds
ABW	Algemene Bijstandswet
aio	assistent in opleiding
Amber	Wet afschaffing malus en bevordering reïntegratie
AMP	Algemene Militaire Pensioenwet
amvb	algemene maatregel van bestuur
AOF	Arbeidsongeschiktheidsfonds
Arbo-wet	Arbeidsomstandighedenwet
AWB	Algemene Wet Bestuursrecht
AWBZ	Algemene Wet Bijzondere Ziektekosten
AWF	Algemeen Werkloosheidsfonds
BBA	Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen
BBZ	Besluit Bijstandverlening Zelfstandigen
BV	Bedrijfsvereniging
BW	Burgerlijk Wetboek
BVG	Bedrijfsvereniging Voor de Gezondheidszorg
CRvB	Centrale Raad van Beroep
CTSV	College van Toezicht Sociale Verzekeringen
EK	Eerste Kamer der Staten-Generaal
ESF	Europees Sociaal Fonds
FBV	Federatie van Bedrijfsverenigingen
GAK	Gemeenschappelijk Administratie Kantoor
GMD	Gemeenschappelijke Medische Dienst
HR	Hoge Raad
JWG	Jeugdwerkgarantiewet
KRA	Kaderregeling Arbeidsinpassing
Lisv	Landelijk instituut sociale verzekeringen
MvA	Memorie van Antwoord
MvT	Memorie van Toelichting
NCCZ	Nationale Commissie Chronisch Zieken
NJ	Nederlandse Jurisprudentie
oio	onderzoeker in opleiding
OR	Ondernemingsraad

OSV	Organisatiewet Sociale Verzekeringen
RDA	Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening
RSV	Rechtspraak Sociale Verzekeringen
SMA	Sociaal Maandblad Arbeid
Stb	Staatsblad
Stcrt	Staatscourant
SFB	Sociaal Fonds Bouwnijverheid
SVR	Sociale Verzekeringsraad
SWI	Samenwerking Werk Inkomen
SZW	Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
TAV	Wet Terugdringing Arbeidsongeschiktheidsvolume
TBA	Wet Terugdringing Beroep op de Arbeidsongeschiktheids-regelingen
Tica	Tijdelijk Instituut voor Coördinatie en Afstemming
TK	Tweede Kamer der Staten-Generaal
TZ	Wet Terugdringing Ziekteverzuim
Uszo	Uitvoeringsorgaan sociale zekerheid voor de overheid en onderwijs
UVI	Uitvoeringsinstelling
VG	Verzekeringsgeneeskundige
WAGW	Wet Arbeid Gehandicapte Werknemers
WAMIL	Wet Arbeidsongeschiktheidsvoorzieningen Militairen
WAO	Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering
WBA	Wet Bevordering Arbeidsinpassing
WED	Wet op de Economische Delicten
WMM	Wet Minimumloon en Minimumvakantiebijslag
WOR	Wet op de Ondernemingsraden
WSF	Wet Studie Financiering
WSW	Wet Sociale Werkvoorziening
Wulbz	Wet uitbreiding loondoorbetalingsplicht bij ziekte
WVG	Wet Voorzieningen Gehandicapten
WW	Werkloosheidswet
ZW	Ziektewet

**DEEL 1**  
**DE STUDIE NAAR REÏNTEGRATIE-INSTRUMENTEN**





## 1. INLEIDING

Het Kabinet wil de regelingen op het gebied van de ziekte- en arbeidsongeschiktheidsregelingen zodanig vorm geven dat werkgevers en werknemers zich scherper bewust worden van de noodzaak inspanningen te leveren om het beroep op de sociale zekerheidsregelingen in verband met ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid te verminderen.

Daartoe heeft het Kabinet wetsvoorstellen gedaan voor Premiedifferentiatie en marktwerking bij arbeidsongeschiktheid die op 1 januari 1998 zullen ingaan\*.

Doel van de premiedifferentiatie is het introduceren en versterken van financiële prikkels als stimulans tot intensivering van de bestrijding van (de oorzaken van) arbeidsongeschiktheid. Met de invoering van meer marktwerking krijgen de werkgevers de mogelijkheid om het risico van de eerste 5 jaar van arbeidsongeschiktheid van hun personeel zelf te dragen. Met de invoering van het eigen risico wordt de werkgever gestimuleerd om het arbeidsongeschiktheidsvolume binnen het eigen bedrijf zo beperkt mogelijk te houden. De werkgever wordt gestimuleerd om te zorgen voor goede arbeidsomstandigheden, een goed verzuimbeleid, reïntegratie-plannen en de inzet van reïntegratie-instrumenten.

Het motto van de 'terugtrekkende' overheid betekent op sociaal verzekeringsgebied dat de overheid met name datgene moet regelen waarvoor de particuliere verzekeringsmarkt geen goede alternatieven biedt. Als de particuliere verzekeraars in staat zijn alle risico's tegen een acceptabele prijs te verzekeren, dan is er geen noodzaak voor een sociale verzekering. In die gevallen waarin de markt afdoende bescherming kan bieden is de rol van de wetgever derhalve beperkt. Meer concreet: het wettelijk kader dient negatieve effecten van de markt te voorkomen en werknemers voldoende bescherming daartegen te bieden.

Een niet beoogd en niet gewenst neven-effect dat echter kan optreden ten gevolge van meer marktwerking in de sociale verzekeringen is de negatieve risicoselectie door werkgevers ten aanzien van personen met een mogelijk verhoogd ziekte- of arbeidsongeschiktheidsrisico. Dit geldt met name voor personen met chronische aandoeningen. Voorkoming van onterechte selectie en bevordering van deelname van mensen met een arbeidshandicap aan het arbeidsproces is dan ook een belangrijke doelstelling. De overheid stimuleert met een aantal aanvullende maatregelen het gebruik van reïntegratie-instrumenten om het voor werkgevers aantrekkelijker te maken om iemand met een arbeidshandicap in dienst te houden of in dienst te nemen. Zo bestaan er vergoedingen voor de financiële consequenties van het herplaatsen van een verzuimende werknemer of van een werknemer met een gedeeltelijk arbeidsgeschiktheidsuitkering. Deze mogelijkheden zijn omschreven in verschillende wetten (o.a. Wagw, ZW, AAW, WAO, Wulbz en Amber).

Uit onderzoek blijkt dat de resultaten van de diverse reïntegratie-instrumenten teleurstellen, zodat nieuwe maatregelen wenselijk zijn. In het genoemde wetsvoorstel Pemba is onder meer opgenomen dat bedrijven die een bepaald percentage gedeeltelijk arbeidsgeschikten in dienst hebben een premiekorting zullen krijgen. Daarbij wordt momenteel het wetsvoorstel 'Reïntegratie' voorbereid, welke eveneens op 1 januari 1998 in werking zal treden. Daarin wordt onder meer geregeld dat de (bestaande) reïntegratie-instrumenten vaker en efficiënter gebruikt zullen worden.

Binnen het door de overheid opgestelde kader van (wettelijke) maatregelen treffen de uitvoeringsinstellingen (Uszo, GAK, Cadans, GUO en SFB) in overleg met het Tica/Lisv, maatregelen om de arbeidsparticipatie te stimuleren. Verder zijn ook instellingen als Arbeidsvoor-

---

\* Zie voor Pemba en andere wetsvoorstellen, bijlage 3. Zie voor een korte beschrijving van enkele wetten, bijlage 6.

ziening en de Sociale Diensten vaker betrokken bij de reïntegratie van (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt verklaarde personen, zoals bij de projecten Samenwerking Werk Inkomen (SWI). (De instellingen die zijn betrokken bij de uitvoering van reïntegratie-regelingen worden hierna ook kort aangeduid met uvi's.)

Met de invoering van meer marktwerking in het nieuwe stelsel wordt verondersteld dat ook de particuliere verzekeraars zich gaan bezighouden met de positie van mensen met een arbeidshandicap. Ook voor de verzekeraars is de hoogte van het ziekterisico van verzekerden van groot belang en zij zullen naar verwachting maatregelen treffen die beogen reïntegratie te bevorderen.

In het TNO onderzoekprogramma Arbeid en Handicap 1996-2000, is een aparte onderzoekslijn "Reïntegratie-maatregelen" opgenomen. Hierbinnen wordt onderzoek verricht naar maatregelen die vanuit uvi's van de sociale zekerheid en vanuit particuliere verzekeraars worden ondernomen om de reïntegratie van werknemers met een arbeidshandicap te bevorderen. Het onderzoek hiernaar wordt door TNO verricht op verzoek en van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Met de onderhavige rapportage wordt beoogd voor het eerst een volledig overzicht te geven van alle reïntegratie-instrumenten en van het wettelijk kader waarbinnen zij vallen. De beschreven (wettelijke) maatregelen hebben gemeen dat zij zijn gericht op het bevorderen van de arbeidsparticipatie van personen met een arbeidshandicap:

*Arbeidsgehandicapten zijn werknemers of werklozen die door een aandoening of beperking belemmeringen ondervinden bij het behouden of verwerven van werk en derhalve bij de normale rolvulling in de arbeid.\**

Het overzicht is onder meer afgestemd op en gebruikt bij het schrijven van de 'Research nota Reïntegratie-regelingen' door NIA TNO (1997), waarin dieper wordt ingegaan op de toepassing en resultaten van de verschillende instrumenten. Het vervolg van de onderzoekslijn "Reïntegratie-maatregelen" zal ook verder aandacht besteden aan de uitvoering, effectiviteit en doelmatigheid van reïntegratie-instrumenten.

Tevens zal de onderhavige inventarisatie 'up to date' worden gehouden. Daarbij zal getracht worden de verzamelde gegevens in een data-base op te nemen, die op andere informatie dragers kan worden gezet, zoals flop, CD-Rom en Internet.

#### *Leeswijzer*

Dit rapport bestaat uit twee delen: Deel 1 beschrijft de achtergronden en uitgangspunten van de studie naar reïntegratie-instrumenten. In deel 2 worden per paragraaf de afzonderlijke instrumenten besproken. De lezer die uitsluitend geïnformeerd wil worden over de regelingen kan zich tot dit laatste deel beperken.

In deel 1 wordt allereerst nader ingegaan op de *achtergronden van het onderzoek* (hoofdstuk 2). Aansluitend wordt in hoofdstuk 3 de *indeling van verschillende type instrumenten* beschreven. Daarbij wordt een kort *overzicht van alle reïntegratie-instrumenten* gegeven die in deel 2 van dit rapport uitvoerig worden beschreven. In paragraaf 3.4 wordt het *stramien* aangegeven waarin deze worden beschreven. De *(doel-)groepen* van personen met een arbeidshandicap worden beschreven in paragraaf 3.5. Tenslotte wordt in paragraaf 3.6 een schematisch overzicht gegeven van de *categorieën werknemers en andere personen* voor wie de instrumenten ingezet kunnen worden.

---

\* Definities onder meer uit: Wevers e.a., 1993 en De Vos e.a., 'Werkaanpassing bij reïntegratie na ziekte' 1996.

De lezer die uitsluitend is geïnteresseerd in de beschrijving van specifieke instrumenten in deel 2 kan voor een eerste overzicht gebruik maken van de inhoudsopgave en het overzicht in hoofdstuk 3. Verder is in de laatste bijlage 7, een overzicht afkomstig van het Tica opgenomen, met reïntegratie-instrumenten voor werkzoekenden in het algemeen (en dus niet alleen arbeidsgehandicapten). Binnen dit schematisch overzicht van het Tica wordt verwezen naar de paragrafen in deel 2 van dit rapport, waarin de afzonderlijke instrumenten voor personen met een arbeidshandicap beschreven worden.

## 2. ACHTERGRONDEN VAN DE STUDIE

### 2.1 Historie en probleemstelling

Vanaf het midden van de zeventiger jaren is, tegen de achtergrond van de sterke groei van het beslag op de arbeidsongeschiktheidsregelingen, het reïntegratie-beleid steeds nadrukkelijker naar voren gekomen en zijn tal van instrumenten ter ondersteuning van dat beleid, ontwikkeld. Vooral de laatste jaren zijn in het kader van omvangrijke wetten als TAV (Wet Terugdringing Arbeidsongeschiktheidsvolume), TBA (Wet Terugdringing Beroep Arbeidsongeschiktheidsvolume), TZ/Arbo (Wet Terugdringing Ziekteverzuim/wijzigingen in de Arbeidsomstandighedenwet), de zogenaamde 'T-wetten', vele nieuwe instrumenten in een hoog tempo bij de van oudsher bestaande instrumenten gevoegd. Met de wet Amber zijn daar weer nieuwe instrumenten bijgekomen.\*

Door de veelheid van nieuwe instrumenten en het tempo waarin deze worden geïntroduceerd, zou het zicht op het totale instrumentarium verloren kunnen gaan. Bovendien is het niet ondenkbaar dat niet alleen de "oude" instrumenten door de recent ontwikkelde instrumenten min of meer in de vergetelheid geraken, maar ook dat de samenhang tussen de (oude en nieuwe) instrumenten ondoorzichtig wordt. Daarnaast zou de omstandigheid dat de diverse instrumenten verschillend aanhaken op verschillende aspecten van de reïntegratie - de instroom, de uitstroom, specifieke subgroepen: soms werkgevers, soms (bepaalde groepen van) werknemers - kunnen bijdragen aan de ondoorzichtigheid van het conglomeraat van reïntegratie-instrumenten. Ondoorzichtigheid brengt met zich mee dat bijvoorbeeld de vraag of, en zo ja, waar de diverse instrumenten (mogelijk) overlappen en hiaten vertonen, niet eenduidig beantwoord kan worden. Ten aanzien van de van oudsher bestaande instrumenten zou bovendien kunnen gelden dat evenmin een eenduidig antwoord kan worden gegeven op bijvoorbeeld de vraag of die instrumenten nog (steeds) voldoende zijn toegesneden om de reïntegratie van gedeeltelijk arbeidsgeschikten daadwerkelijk te bewerkstelligen.

De samenstelling van de groep (gedeeltelijk) arbeidsongeschiktverklaarden is immers aan wijzigingen onderhevig (geweest). Zo is het aantal personen dat op psychische gronden (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt is verklaard, sterk toegenomen (thans reeds 1/3 van de totale populatie). Ook wordt onder invloed van het nieuwe arbeidsongeschiktheids criterium een groter deel van de beoordeelde, in plaats van volledig arbeidsongeschikt, gedeeltelijk arbeidsgeschikt verklaard of afgeschat.\*\*

De komende jaren zal de reïntegratie van gedeeltelijk arbeidsgeschikten een grote inspanning van alle betrokken partijen blijven vergen. De sociale partners en de uvi's zullen terzake een belangrijke bijdrage moeten leveren om de reïntegratie van personen die een (gedeeltelijke) AAW/WAO-uitkering ontvangen te bewerkstelligen en het beslag op de arbeidsongeschiktheids- en werkloosheidsregelingen te verminderen. Intensivering van het reïntegratie-beleid vooronderstelt dat duidelijkheid bestaat over de werking van het terzake bestaande instrumentarium, zowel over elk instrument afzonderlijk, als over de onderlinge samenhang. Hoewel er al vele onderzoeken zijn gedaan naar de werking van specifieke instrumenten en afspraken zijn gemaakt over toekomstige evaluaties van specifieke (nieuwe) instrumenten, is als gevolg van vorenstaande ontwikkelingen,

---

Bron: het rapport '(Re)integratie gedeeltelijk arbeidsongeschikten: goed gereedschap is het halve werk'. SZW, 1994, niet gepubliceerd

\*\*

Bron: Brief van de Staatssecretaris (SZW) aan de Voorzitter van de Tweede Kamer (8 oktober 1996) en de daar bijgevoegde TNO-research nota (Augustus 1996).

het zicht op (de onderlinge samenhang van) het totale stelsel en de effectiviteit daarvan, nog steeds onduidelijk.

In het kader van wettelijke maatregelen wordt door de uvi's (Uszo, GAK, Cadans, GUO en SFB), het Tica/Lisv, het Ctsv, Arbeidsvoorziening en Sociale diensten, beleid geformuleerd inzake arbeidsbemiddeling en reïntegratie.

Er is nog weinig onderzoek verricht naar de uitvoering, werking en de effecten van reïntegratie-instrumenten, of naar de feitelijke begeleiding van (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt verklaarde werknemers door uvi's welke plaatsvindt in het kader van de wettelijke maatregelen\*. Daarbij is weinig bekend over hun beleid dienaangaande en over de kosten.

## 2.2 De meerwaarde van deze inventarisatie

Reïntegratie van met name (gedeeltelijk) arbeidsongeschikten staat sinds de parlementaire behandeling van de zogenaamde 'T-wetten' op de politieke agenda. Dit heeft er mede toe geleid dat zowel publieke als private organisaties publikaties zijn gaan verzorgen met als thema reïntegratie. Daaronder bevinden zich ook een aantal inventarisaties van (wettelijke) maatregelen en (re)ïntegratie-instrumenten. Voorbeelden daarvan zijn onder meer het 'Reïntegratie Vademecum' van het GAK en het 'Handboek Reïntegratie', uitgegeven door de Tijdstroom te Utrecht. Daarbij verschijnt in het voorjaar van 1997 een losbladige 'Naslag Gevalsbehandeling Sociale Verzekering' van het Tica/Lisv over dit thema (uitgegeven bij: Bohn, Staffeu en Van Loghum).

Ten dele komen in genoemde publikaties dezelfde zaken aan de orde als in de onderhavige rapportage. Er is echter duidelijk een verschil in de wijze waarop de thema's worden beschreven. Dit is het resultaat van de verschillen in doelstelling en invalshoeken van waaruit de maatregelen en instrumenten beschreven worden. Zo is de inventarisatie van het GAK beperkt tot door de arbeidsdeskundige en verzekeringsarts van het GAK meest toegepaste instrumenten. De nadruk van de beschrijving ligt daarbij dan ook op de wijze van toepassen; er is sprake van een instrumentele benadering van het thema reïntegratie van (gedeeltelijk) arbeidsongeschikten, waarbij het wettelijke kader van ondergeschikt belang is. Dit zelfde geldt voor de inventarisatie door het Tica/Lisv.

De redactie van het 'Handboek Reïntegratie' van de Tijdstroom stelt zich duidelijk een breder doel. Behalve de maatregelen voor (gedeeltelijk) arbeidsongeschikten, worden ook de instrumenten voor andere groepen met een zekere afstand tot de arbeidsmarkt, beschreven. De groep van 'personen met een arbeidshandicap', omvat in deze inventarisatie bijvoorbeeld ook laag opgeleide werkzoekenden. Daarbij is een belangrijk verschil met de onderhavige inventarisatie dat de regelingen beschreven worden vanuit de optiek van professionals die werken voor personen met een achterstand op de arbeidsmarkt in het algemeen.

De brede doelstelling van het Handboek, dat overigens ook de Europese subsidie-maatregelen wil omvatten, maakt dat het, voor wat betreft maatregelen voor arbeidsgehandicapten, (nog) verre van volledig is. Op dit moment is de onderhavige inventarisatie de meest uitgebreide ten aanzien van de regelingen voor personen met een arbeidshandicap als gevolg van ziekte of gebrek.

De inventarisatie van het Tica/Lisv omvat tot nog toe voornamelijk beschrijvingen vanuit de optiek van de bedrijfsverenigingen en de uvi's die de maatregelen uitvoeren. Daarbij dient opgemerkt te worden dat een aantal wettelijke maatregelen een zekere mate van beleidsvrijheid kennen wat

---

\* Eind 1996 publiceerde het Ctsv over een eenmalig onderzoek naar de 'Toepassing van een aantal wettelijke (re)ïntegratie-instrumenten voor gedeeltelijk arbeidsongeschikten'. De doelstelling van dit onderzoek was om op beschrijvende wijze inzicht te verschaffen in de toepassing van 13 reïntegratie-instrumenten voor gedeeltelijk arbeidsongeschikten, alsmede in de daarmee behaalde resultaten.

betreft de uitvoering. Vandaar dat het 'Vademecum' van het GAK op een aantal punten afwijkt van de Tica/Lisv-publicatie.

Dit is niet verwonderlijk omdat het GAK en andere uvi's zich in toenemende mate zullen moeten profileren en hun eigenheid in relatie tot groepen van werkgevers/werknemers willen benadrukken.

Naar ons oordeel verdienen de genoemde publikaties ieder een eigen plaats en komt de pluriforme informatie de cliënten van de sociale zekerheid ten goede, vanwege de verschillende belangen van partijen en verschillende mogelijkheden van interpretatie en toepassing van wettelijke maatregelen. De onderhavige inventarisatie heeft daarin zijn eigen plaats, omdat het bij uitstek gericht is op de reïntegratie van arbeidsgehandicapten vanwege gezondheidsproblemen. Het is niet alleen een bondig overzicht van de reïntegratie-instrumenten, maar ook vertrekpunt voor volgend onderzoek.

### 3. KORT OVERZICHT VAN DE REÏNTEGRATIE-INSTRUMENTEN EN DE DOELGROEP

#### 3.1 Inleiding

Deze studie betreft in de eerste plaats een inventarisatie van reïntegratie-instrumenten die door de uvi's kunnen worden ingezet ter bevordering, behoud of herstel van de arbeidsparticipatie van personen met een arbeidshandicap. De arbeidsparticipatie heeft dus zowel betrekking op herintrede (reïntegratie) in het arbeidsproces, als op intrede (integratie) van nieuwkomers op de arbeidsmarkt zonder eerdere werkervaring.

Herintrede vindt plaats bij de eigen werkgever of bij een andere/nieuwe werkgever, waar men na een periode van arbeidsongeschiktheid terugkeert naar eigen werk of naar ander werk. Onderscheid wordt verder gemaakt naar arbeidsongeschiktheid in de periode van het eerste ziektejaar, wanneer de werkgever volledig verantwoordelijk is voor loondoorbetaling bij ziekte van de werknemer, en de periode (daarna) wanneer de arbeidsongeschiktheidsbeoordeling (in het kader van de WAO-beoordeling) heeft plaatsgevonden en de bedrijfsvereniging al dan niet een uitkering vanwege (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid kan verstrekken.

In dit hoofdstuk wordt een kort overzicht van reïntegratie-instrumenten gegeven. In de volgende paragraaf wordt eerst de hoofdindeling van instrumenten beschreven, waarvan de voornaamste zijn: Incentives voor de werkgever dan wel werknemer; Verplichtingen/sancties voor de werkgever dan wel werknemer; Scholingsinstrumenten; en regelingen gericht op zelfstandigen. In paragraaf 3.4 wordt vervolgens het stramien weergegeven waarin de afzonderlijke instrumenten in deel 2 worden beschreven.

De in dit rapport beschreven (wettelijke) maatregelen hebben gemeen dat zij zijn gericht op het bevorderen van de arbeidsparticipatie van personen met een arbeidshandicap:

*Arbeidsgehandicapten zijn werknemers of werklozen die door een aandoening of beperking belemmeringen ondervinden bij het behouden of verwerven van werk en derhalve bij de normale rolvulling in de arbeid (normaal, gezien leeftijd, sexe en sociaal-culturele achtergrond).\**

Deze (doel)groep wordt ook wel omschreven als: personen die vanwege een functionele beperking belemmeringen hebben op de arbeidsmarkt, ofwel een grote afstand tot deze markt. Een nadere (wettelijke) omschrijving van delen van de doelgroep staat in paragraaf 3.5 (en bijlage 1 en 2), namelijk de werknemers die behoren tot de WAGW-populatie en overige, meest werkloze personen, die vallen onder de Regeling van de WAGW-bemiddelingspopulatie. Tenslotte wordt in paragraaf 3.6 een overzicht gegeven van categorieën van personen en van de instrumenten die kunnen worden ingezet ter stimulering van hun arbeidsparticipatie.

#### 3.2 Indeling van instrumenten

Een belangrijk onderscheid dat gemaakt wordt bij de rubricering van het reïntegratie-instrumentarium dat in de wettelijke regelingen vervat is, is dat tussen positieve prikkels (incentives) en verplichtingen/sancties. Verder is van belang of deze zijn gericht op de werkgever dan wel de werknemer.

Bij de beschrijving van de instrumenten in deel 2 wordt de hoofdstuk indeling (I tot en met VIII) gebruikt die in het volgende overzicht van de rubrieken is weergegeven:

---

\* Definities onder meer uit: Wevers e.a., 1993 en De Vos e.a., 'Werkaanpassing bij reïntegratie na ziekte' 1996.

## DE INDELING VAN INSTRUMENTEN EN HOOFDSTUKKEN IN DEEL 2:

*I Incentives voor de werkgever. Instrumenten die in overwegende mate op de werkgever zijn gericht en die de werkgever een financieel voordeel kunnen opleveren.*

Het betreft in de regel instrumenten die aangewend kunnen worden om werknemers met een arbeidshandicap binnen het bedrijf te houden en om het aannemen van mensen met een arbeidshandicap van buiten het bedrijf aantrekkelijker te maken. Het kan gaan om een tegemoetkoming in de reële kosten die een werkgever moet maken. Anderzijds gaat het om prikkels die de (veronderstelde) vrees bij werkgevers moeten wegnemen voor de (veronderstelde) negatieve gevolgen van het in dienst nemen van een arbeidsgehandicapte, bijvoorbeeld de kosten van het verzuim.

*II Verplichtingen/sancties voor de werkgever. Verplichtingen die bij het niet nakomen kunnen leiden tot financieel nadeel voor de werkgever.*

Het betreft in het algemeen regelingen die erop gericht zijn de werkgever te stimuleren zijn arbeidsgehandicapte werknemer in dienst te houden onder meer door het voeren van een adequaat verzuim- en arbobeleid, het opstellen van een reïntegratie-plan en het bieden van aangepast werk. Niet nakomen van deze verplichting kan leiden tot sancties zoals boetes en verhoging van de premie-afdracht.

*III Incentives voor de werknemer. Instrumenten die in overwegende mate op de werknemer zijn gericht en die hem financieel of anderszins stimuleren tot werkhervatting of herintrede.*

De vele regelingen die onder deze noemer vallen hebben gemeen dat zij de arbeidsmarktpositie van de werknemer verbeteren door vergoeding van de kosten van bemiddeling/begeleiding of door mogelijke financiële risico's voor de werknemer van werkhervatting te compenseren.

*IV Verplichtingen/sancties voor de werknemer. Verplichtingen die bij het niet nakomen kunnen leiden tot financieel nadeel voor de werknemer.*

Deze regelingen stimuleren de werknemer het werk bij de eigen of een andere werkgever te hervatten, met name door de verplichting aangeboden passend werk te aanvaarden. Niet nakomen van deze verplichting kan leiden tot korting op een uitkering of andere sancties.

*V Scholingsinstrumenten.*

Deze regelingen zijn bedoeld om de arbeidsmarktpositie van arbeidsgehandicapten te verbeteren door het financieren van om-, her- of bijscholing. Dit leidt echter niet automatisch tot deelname aan het arbeidsproces.

*VI Regelingen gericht op zelfstandigen.*

Een beperkt aantal regelingen beoogt zelfstandigen met een arbeidshandicap te ondersteunen bij het voortzetten dan wel het starten van hun bedrijf.

*VII Regelingen niet specifiek gericht op arbeidsgehandicapten, maar die niettemin de reïntegratie kunnen ondersteunen.*

Het betreft een grote heterogene groep regelingen op uiteenlopende beleidsterreinen waar arbeidsgehandicapten gebruik van kunnen maken, zoals Rijksbelastingregelingen, verstrekkingen van het ziekenfonds die het werken ondersteunen. Anderzijds gaat het om reïntegratie-regelingen voor andere groepen, zoals langdurig werklozen, waar ook arbeidsgehandicapten gebruik van kunnen maken. (Een opsomming staat in een notitie van het Tica, die ook in bijlage 7 te vinden is.)

*VIII. Ingetrokken maatregelen*

Maatregelen die onder deze noemer vallen zijn ingetrokken, maar hebben nog een nawerking voor een deel van de werknemers of werkgevers (zoals de Malus-regeling).

---

\* Zie ook: Researchnota 'Instrumenten bij werkhervatting na ziekte', C. Wevers (1997), waarin een overzicht van specifieke reïntegratie-instrumenten voor WW-ers en Bijstandsgerechtigden is opgenomen.



### **3.3 Kort overzicht van instrumenten**

Deze paragraaf bevat een kort overzicht van de reïntegratie-instrumenten die gebruikt kunnen worden bij het bevorderen van arbeidsparticipatie van arbeidsgehandicapten die beschreven worden in de hoofdstukken I tot en met VII van deel 2 van dit rapport. De nummers voor de regelingen geven aan in welke paragraaf zij worden beschreven. Zo wordt het instrument I.1 Loondispensatie WAGW beschreven in de eerste paragraaf van hoofdstuk I. Tussen haken zijn de afkortingen vermeld waaronder zij in het rapport zijn te vinden.

De instrumenten kunnen van toepassing zijn bij reïntegratie naar de eigen werkgever of bij (her)intrede bij een nieuwe werkgever. In het volgende overzicht is dit met een + of \* aangegeven:

**OVERZICHT VAN REÏNTEGRATIE-INSTRUMENTEN:****I. INCENTIVES WERKGEVER**

- + \* 1 Loondispensatie WAGW (LD)
- + \* 2 Loonkosten-, inwerk- begeleidingssubsidie (LKS + BS)
- (+) \* 3 Jobcoaching/supported employment (JOBCC)
- \* 4 Overname loonbetalingsplicht (OLZ)
- + \* 5 Versnelde herziening van de AO-uitkering (VHAOU)
- + \* 6 Versnelde toekenning van de AO-uitkering (VTAOU)
- + \* 7 Werkgeversvoorzieningen (WVGO)

**II. VERPLICHTINGEN/SANCTIES WERKGEVER**

- + 1 Verplichting werkgever arbeidsplaats aan te passen (AAGW)
- + 2 Registratie- en informatieplicht (RP)
- + 3 Quotumverplichting, bijdrage- en tegemoetkomingsreg.(QBTR)
- + 4 Verplichting werkgever eigen werknemer passende arbeid aan te bieden (1638Z)
- + 5 Verplichting dertiende weeks ziek melding bij BV (VZM)
- + 6 Reïntegratieplan (REP)
- + 7 Sanctie WG passende arbeid tweede ziektejaar (SWPA2)
- + 8 Sanctie WG passende arbeid 3 (SWPA3)
- + 9 Verhaalsrecht BV (VBV)
- + 10 Verplichting een arbobeleid te voeren (ARBO)

**III. INCENTIVES WERKNEMER**

- + \* 1 Loonsuppletie (LS)
- \* 2 Garantierегeling oudere arbeidsongeschikten (GROA)
- \* 3 Proefplaatsing + reïntegratieuitkering (P + R)
- + \* 4 Uitstel herbeoordeling tijdens reïntegratie-activiteiten (UHTR)
- + \* 5 Uitstel schatting tijdens scholing (USTS)
- (+) \* 6 Uitstel schatting na scholing (USS)
- + \* 7 Uitstel afschatting na arbeid (UAAA)
- \* 8 Herziening naar hoger dagloon (HHD)
- + 9 Ontslagbescherming (O)
- + \* 10 Werkn.voorzieningen (WNVO)
- (+) \* 11 Stimuleringsuitkering (SU)
- + 12 Taakverlichting all.st. werkende (TAW)
- \* 13 Arbeidsbemiddeling (ABEM)

**IV. VERPLICHTINGEN/SANCTIES WERKNEMER**

- + 1 Privaatrechtelijke verplichting van de werknemer om passende arbeid te aanvaarden (VPA1)
- (+) \* 2 Verplichting eerste ziektejaar passende arbeid aanvaarden (VPA3)
- \* 3 Verplichting passende arbeid te aanvaarden (VAP2)
- (+) \* 4 Verplichting scholing te aanvaarden (VS)

**V. SCHOLINGSINSTRUMENTEN**

- + \* 1 Scholing met behoud van WW-uitkering (SWW)
- + \* 2 Vergoeding opleiding of scholing ex art 64 WAO (VKOS1)
- + \* 3 Vergoeding van opleiding (VKOS2)
- + \* 4 Toelage inkomensderving i.v.m. een voorziening(TTV)

**VI. REGELINGEN VOOR ZELFSTANDIGEN**

- 1 Inkomenssuppletie (IS)
- 2 Startersregeling (SZ)
- + Van toepassing bij eigen werkgever: bevordering behoud werk;
- (+) In theorie van toepassing bij eigen werkgever: in de uitvoeringspraktijk weinig of niet toegepast.
- \* Van toepassing bij nieuwe werkgever: bevordering (her)intrede.

---

\* Situatie voor 1 maart 1996.

Bovenstaande indeling blijkt goed te voldoen, waar het gaat om het éénduidig kunnen onderbrengen van de reïntegratie-instrumenten. Er zijn echter twee instrumenten die, hoewel in overwegende mate gericht op de werkgever, toch ook beogen de werknemer te stimuleren in het arbeidsproces. Het gaat hier om I.5: Versnelde herziening van de arbeidsongeschiktheidsuitkering, en om I.6: Versnelde toekenning van de arbeidsongeschiktheidsuitkering.

Een speciale positie wordt ingenomen door de instrumenten die zijn afgeleid van de Arbo-wet. Belangrijke algemene bepalingen die in de Arbowet genoemd worden zijn niet in de indeling opgenomen. Het gaat dan met name om art. 3: een algemene zorgplicht van de werkgever om zo optimaal mogelijke arbeidsomstandigheden te realiseren (Zie bijlage 4).

Eveneens is art. 4 belangrijk; dit artikel is hier in rubriek II.10 opgenomen: de werkgever is verplicht een arbo- en verzuimbeleid te voeren, dat er op is gericht het verzuim zoveel mogelijk te voorkomen of te beperken. De werkgever moet hierover ook overleg plegen met de Ondernemingsraad. De werkgever is verplicht zieke werknemers te begeleiden en dient hiertoe een gecertificeerde arbodienst in te schakelen (art. 17 en 18). Strikt genomen zou art. 3f van de Arbowet ook in deze rubriek opgenomen kunnen worden, maar hier is van afgezien omdat sancties ten ene male ontbreken en het artikel in deze zin niet als reïntegratie-instrument aangewend kan worden. \*

Daarnaast nemen de bepalingen uit de Wet TZ en de WULBZ, die loondoorbetaling bij ziekte regelen (1638c lid 1 BW), een speciale plaats in. Hoewel de wetgever met deze maatregelen heeft beoogd dat werkgevers, op straffe van de sanctie van loondoorbetaling, meer aan preventie zullen doen en zullen trachten zieke werknemers tijdig te reïntegreren, menen wij deze maatregelen niet in het schema op te moeten nemen. Het betreft namelijk geen maatregelen waarmee uitvoeringsinstellingen, door het al dan niet toepassen, min of meer het gedrag van werkgevers zouden kunnen beïnvloeden.

De materie-wetten die bij deze inventarisatie van belang zijn, waaronder TZ, Wulbz, WAO en AAW, worden kort beschreven in bijlage 6. Voor de recent ontwikkelde instrumenten, wijzigingen in wetten en komende wijzigingen wordt verwezen naar bijlage 3.

Een totaal overzicht van alle in deel 2 beschreven instrumenten is te vinden in de inhoudsopgave.

### 3.4 Het stramien waarin maatregelen zijn beschreven

In de vorige twee paragrafen is de indeling van de instrumenten beschreven, die terug te vinden is in de hoofdstuk indeling van deel 2 van het rapport. In deel 2 wordt per paragraaf een instrument besproken. In de titel van de paragraaf is de naam vermeld waaronder het instrument in de regel bekend is (tussen haakjes staat de daaruit afgeleide afkorting).

---

\* Volgens dit artikel dient de werkgever bij de samenstelling en toewijzing van taken rekening te houden met de persoonlijke eigenschappen van de werknemer (onder meer lichamelijke en geestelijke gesteldheid). Zo dikwijls deze eigenschappen daartoe, mede gelet op de werkomstandigheden, aanleiding geven, moet voor zoveel als redelijkerwijs kan worden geveerd op de bevordering van de veiligheid en de bescherming van de gezondheid van deze werknemers speciaal toezicht worden uitgeoefend, dan wel moeten andere doelmatige voorzieningen worden getroffen.

Het stramien waarin de instrumenten zijn beschreven is als volgt:

**WETTELIJKE REGELING**

Vindplaats van de regeling in de wet, datum inwerkingtreding.

**OVERIGE REGELGEVING**

Onder meer Koninklijk besluiten, maatregelen van bestuur, overige besluiten, circulaire's of mededelingen van de voormalige FBV en van het Tica/Lisv.

**DOELGROEP**

Beschrijving van de groepen van werknemers en/of werkgevers op wie de maatregel van toepassing is.

**UITVOERING**

De instantie die de regeling uitvoert.

**STREKKING**

Beschrijving van de achtergrond van de regeling, van de bedoeling van de wetgever, op basis van de bijbehorende memorie of nota van toelichting, Kamerstukken e.d.

**INHOUD**

Beschrijving van de inhoud van de regeling aan de hand van onder meer de volgende items: a. Algemeen, b. Voorwaarden, c. Omvang, d. Duur, etc.

**PROCEDURE**

Beschrijving van de procedure die gevolgd moet worden om de regeling te kunnen toepassen, aan de hand van de volgende items: a. Aanvraag, b. Vervaltermijnen, c. Werkwijze.

**BEROEP**

Aanduiding van de beroepsprocedure die gevolgd kan worden tegen een beslissing van de uitvoerende instantie.

**CUMULATIE**

Aanduiding van eventuele anti-cumulatie-bepalingen in de regeling, en een opsomming van interessante combinaties met andere regelingen en instrumenten.

**FINANCIERING**

Aanduiding van het fonds waaruit de financiering plaatsvindt.

**BUDGET**

Aanduiding van een eventueel bestaand budget dat gereserveerd is voor de financiering van de maatregel, en de grootte van dat budget.

**EFFECTIVITEIT**

Beschrijving van de praktische toepassing van de maatregel. Het gaat hier om een samenvatting van bestaand onderzoek, voornamelijk verricht door het CTSV.

**ONTWIKKELINGEN**

Een korte beschrijving van mogelijke wijziging of aanpassing van de regeling, zoals uit wetsvoorstellen of politieke discussies is op te maken.

Hoewel genoemd stramien van toepassing is op de meeste van de in deel 2 beschreven regelingen, wordt in een aantal gevallen hiervan afgeweken omdat uit de strekking of de inhoud van de regeling blijkt dat bepaalde onderdelen niet van belang zijn of dat er nog andere van belang zijnde aspecten van de regelgeving genoemd dienen te worden. Voor een aantal instrumenten, met name die gepaard gaan met sancties, is bijvoorbeeld het 'budget' niet van belang, maar is onder het kopje 'sanctie' de strafbepaling beschreven.

### 3.5 Doelgroepen

Voordat de term arbeidsgehandicapten in zwang raakte heeft de wetgever in het kader van de WAGW een omschrijving van arbeidsgehandicapten gekozen die uitgaat van objectief registreerbare kenmerken; dit met het oog op de toen beoogde, maar nooit geëffectueerde quotumregeling voor bedrijven. Dit wordt de *WAGW-populatie* genoemd. In tabel 1 staat hiervan een overzicht (categorieën 1 tot en met 9).

In de wet (uit 1986) wordt primair uitgegaan van de AAW/WAO-gerechtigde werknemer en de werknemer waarvoor AAW-voorzieningen getroffen zijn; zie de categorieën 1 en 2 in tabel 1. Daarnaast wordt een speciale categorie personen genoemd waarop de WAGW van toepassing wordt verklaard bij Koninklijk Besluit (de vangnetbepaling).

Deze *vangnetcategorie* is in de WAGW algemeen omschreven als 'werknemers die ten gevolge van ziekte of gebreken duidelijke belemmeringen ondervinden bij het verkrijgen of verrichten van arbeid dan wel door bijzondere voorzieningen in staat zijn gesteld arbeid te verkrijgen of te verrichten'. In de loop der tijd zijn in enkele Besluiten onder deze vangnetbepaling meer categorieën werknemers aangegeven naar aanleiding van nieuwe wettelijke regelingen met betrekking tot reïntegratie (categorieën 3 tot en met 9 in tabel 1). Het meest recent is de WAGW-populatie beschreven in het Koninklijk Besluit van december 1989.

Naar aanleiding van de Wet Amber die tot doel heeft de kansen op de arbeidsmarkt van arbeidsgehandicapten te vergroten heeft de wetgever op grond van art. 16 3e lid WAGW categorieën personen aangegeven die hiertoe tot de bemiddelingspopulatie van de bedrijfsverenigingen worden gerekend, ook wel genoemd de *WAGW-bemiddelingspopulatie*. Bij deze nadere invulling gaat het ook om niet-werknemers, omdat de wetgever ook de personen met een aandoening zonder betaald werk die voor een arbeidsplaats in aanmerking komen en AAW-gerechtigde zelfstandigen wilde benoemen (december 1995: Regeling Arbeids-bemiddelingstaak WAGW, de WAGW-bemiddelingspopulatie). Dit zijn de categorieën 10 tot en met 14 in tabel 1. Principieel blijft het kenmerk dat er sprake moet zijn van een aandoening dus van een ziekte of gebrek in de zin van de WAO en tevens dat daardoor de persoon belemmeringen ondervindt op de arbeidsmarkt.

In de toelichting bij de genoemde Regeling wordt hierover nog het volgende opgemerkt. Voor de categorieën 1 tot en met 10 van tabel 1 kan worden aangenomen dat zij door ziekte of gebrek in hun toegang tot de arbeidsmarkt belemmerd worden. Voor de overige categorieën, degenen die niet, nog niet of niet meer in aanmerking komen voor een arbeidsongeschiktheidsuitkering staat dit niet zonder meer vast. Derhalve is dit als aanvullende voorwaarde in de Regeling nog apart opgenomen. In de toelichting wordt gesteld dat onder de doelgroep wordt gebracht zowel degenen die door hun al aan de dag getreden aandoening belemmerd worden als degenen van wie te verwachten is dat een aandoening zal optreden als zij tot de arbeidsmarkt toetreden en daardoor belemmerd worden. Uitgesloten worden personen zonder beperking en personen met een beperking die geen arbeidsmarktbelemmering ervaren.

Tabel 1 Categorieën arbeidsgehandicapten die de wetgever heeft onderscheiden

<b>A. DE VOLGENDE WERKNEMERS VALLEN ONDER DE DOELGROEP VAN DE WAGW:</b>	
1	de werknemer die een arbeidsongeschiktheidsuitkering ontvangt, d.w.z. een uitkering op grond van de AAW, WAO, of een WAO-conforme uitkering (ambtenaren);
2	de werknemer voor wie, in verband met zijn beperking, een speciale voorziening is getroffen die hem in staat stelt zijn werk te doen;
3	de (gedeeltelijk) arbeidsongeschiktverklarde ambtenaar die in een andere functie wel aan de slag kan;
4	de werknemer voor wie loondispensatie is verleend;
5	de werknemer die vanuit de sociale werkvoorziening is doorgestroomd naar het reguliere bedrijfsleven (meetelling als arbeidsgehandicapte werknemer voor 3 jaar);
6	de werknemer voor wie een AAW-voorziening voor woon-werk vervoer of scholing is getroffen;
7	de werknemer die een scholingsvoorziening heeft genoten op basis van de AAW, op de instituten Werkenrode te Groesbeek, Hoensbroek te Hoensbroek, Sonneheerdt te Ermelo, Heliomare te Wijk aan Zee, of Eega te Borne (meetelling voor 3 jaar);
8	de werknemer van wie de arbeidsongeschiktheidsuitkering vervalt bij indiensttreding (meetelling 1 jaar);
9	de werknemer die arbeidsongeschikt zou zijn geworden als dat niet door concrete maatregelen van de werkgever voorkomen zou zijn. Voor deze categorie dient de Minister nadere voorwaarden te stellen; omdat dit niet gebeurd is heeft de Centrale Raad voor Beroep eind 1993 uitgesproken dat aan dit onderdeel geen uitvoering kan worden gegeven.
<b>B. DE VOLGENDE PERSONEN VALLEN ONDER DE BEMIDDELINGSTAAK VAN DE BEDRIJFSVERENIGINGEN IN HET KADER VAN ART.16 WAGW:</b>	
de arbeidsgehandicapte werknemer in de zin van de WAGW (cat. 1 tot en met 9) en daarnaast:	
10	de persoon die, indien hij werknemer was, zou worden aangemerkt als gehandicapte werknemer in de zin van de WAGW;
11	de persoon van wie het tijdens het eerste ziektejaar, terwijl hij recht heeft op loondoorbetaling of een ZW-uitkering, duidelijk is dat hij niet terug kan keren naar de eigen werkgever, of op zoek is naar een nieuwe werkgever; evenals de ambtenaar in de zin van de Abp-wet die in verband met ziekte recht heeft op doorbetaling van de bezoldiging;
12	de persoon die na één ziektejaar niet in aanmerking komt voor een AAW- resp. WAO-uitkering, omdat de arbeidsongeschiktheid minder dan 25% of resp. 15% bedraagt;
13	de persoon die zijn AAW/WAO-uitkering verliest, omdat hij tot minder dan 25% of 15% is afgeschat krachtens art. 32 AAW of art. 43 WAO;
14	de persoon die niet behoort tot een van de hierboven genoemde categorieën en geen WW-uitkering heeft, maar die toch in verband met ziekte of gebrek een belemmering heeft om tot de arbeidsmarkt toe te treden. Het betreft hier bijvoorbeeld een chronisch zieke met een uitkering via de sociale dienst, en daar als gevolg van zijn gezondheidsprobleem als onbemiddelbaar wordt beschouwd. Voor deze categorie treedt de Nieuwe Algemene Bedrijfsvereniging op als arbeidsbemiddelaar; deze categorie wordt ook wel de art. 2 doelgroep genoemd.
(bron: Regeling arbeidsbemiddelingstaak WAGW, Besluit van 18 december 1995, Stcr. 1995, 248.)	

Voor het inzetten van reïntegratie-instrumenten dient de uvi te bepalen of de persoon tot de (doel)groep behoort. Zoals in de vorige tabel is weergegeven worden twee hoofdgroepen onderscheiden, namelijk: A. Werknemers die vallen onder de doelgroep van de Wagw en, B. Personen die vallen onder de bemiddelingstaak van de bedrijfsverenigingen.

In bijlage 1 en bijlage 2 wordt nader ingegaan op de beide genoemde populaties en op veranderingen in de WAGW-populatie die in verband met de Wetten Pemba, WAZ en WAJONG in 1998 hun beslag zullen krijgen.

Boven beschreven werknemers en andere personen kunnen worden samengevoegd tot enkele categorieën. In de volgende paragraaf wordt hiervan een overzicht gegeven.

### 3.6 Welke doelgroepen voor welke instrumenten?

In de vorige paragraaf is de wettelijke doelgroep arbeidsgehandicapten aangegeven, waarop de reïntegratie-instrumenten in principe betrekking moeten hebben. In de twee volgende overzichten wordt globaal aangegeven welke instrumenten gelden voor welke categorieën binnen de wettelijke doelgroep. Hierbij zijn de categorieën wat anders ingedeeld dan in het overzicht van de wettelijke doelgroep (tabel 1) om enkele voor de praktijk belangrijke categorieën onder de aandacht te

brengen, zoals werknemers in het eerste ziektejaar en herbeoordeelden. Er wordt weer een onderscheid gemaakt tussen reïntegratie bij eigen werkgever (tabel 2) en reïntegratie naar een nieuwe werkgever (tabel 3). De instrumenten zijn geordend in de categorieën I t/m V.

Tabel 2 Categorieën werknemers voor wie reïntegratie-instrumenten kunnen worden ingezet bij werkherleving bij de eigen werkgever

Categorieën werknemers	Instrument
<b>Werknemers in eerste ziektejaar</b> niet vallend binnen WAGW-doelgroep	I Incentives werkgever 7 II Verplichting werkgever 5,6,9,10 III Incentives werknemer 9,10, IV Verplichting werknemer 1 V Scholing 2,3,4
<b>Na eerste ziektejaar:</b> ontvangt WAO/AAW-uitkering (WAGW-doelgroep)	I Incentives werkgever 1,2,3,5,7 II Verplichting werkgever 1,2,4,5,7,9,10 III Incentives werknemer 1,4,5,7,9,11,13 IV Verplichting werknemer 4 V Scholing 1,2,3,4
<b>Na eerste ziektejaar:</b> Arbeidsgeschiktverklaard of minder dan 15% WAO of 25% AAW (WAGW-vangnetcategorie)	I Incentives werkgever 2,5,6 II Verplichting werkgever 1,2,4,5,8,10 III Incentives werknemer 9,10,13 IV Verplichting werknemer 3 V Scholing 1,2,3,4
<b>Herbeoordeelden:</b> Arbeidsgeschiktverklaard of minder dan 15% WAO of 25% AAW (WAGW-vangnetcategorie)	I Incentives werkgever 2,5,6 II Verplichting werkgever 1,2,4,5,10 III Incentives werknemer 9,10,13 IV Verplichting werknemer 3 V Scholing 1,2,3,4
<b>Rest vangnetcategorie WAGW-populatie:</b> m.n. personen aan wie scholing of voorzieningen zijn toegekend	I Incentives werkgever 1,2,3,6,7 II Verplichting werkgever 1,2,4,5,10,9 III Incentives werknemer 9,10,13 IV Verplichting werknemer 1 V Scholing 1,2,3,4



Tabel 3 Categorieën personen voor wie reïntegratie-instrumenten kunnen worden ingezet bij bemiddeling naar een nieuwe werkgever, inclusief integratie van vroeggehandicapten en het zich vestigen als zelfstandige.

Categorieën personen	Instrument
Personen in eerste ziektejaar niet vallend binnen WAGW-doelgroep	I Incentives werkgever 1,2,3,7 III Incentives werknemer 10,13 IV Verplichting werknemer 1,2,3,4 V Scholing 2,3
Na eerste ziektejaar: ontvangt WAO/AAW-uitkering Vroeggehandicapten met AAW (WAGW-doelgroep)	I Incentives werkgever 1,2,3,4,5,7 III Incentives werknemer 1,2,3,4,5,6,7,8,10,11,13 IV Verplichting werknemer 3,4 V Scholing 2,3
Na eerste ziektejaar: Arbeidsgeschiktverklaard of minder dan 15% WAO of 25% AAW (WAGW-vangnetcategorie)	I Incentives werkgever 2,4,6 IV Verplichting werknemer 3 III Incentives werknemer 10,13 IV Verplichting werknemer 3,4 V Scholing 1,2,3,4
Herbeoordeelden: Arbeidsgeschiktverklaard of minder dan 15% WAO of 25% AAW (WAGW-vangnetcategorie)	I Incentives werkgever 2,4,6 III Incentives werknemer 10,13 IV Verplichting werknemer 3 V Scholing 1,2,3,4
Rest vangnetcategorie WAGW-populatie: m.n. personen aan wie scholing of voorzieningen zijn toegekend en vroeggehandicapten Rest WAGW-bemiddelingspopulatie: m.n. art. 2 doelgroep	I Incentives werkgever 2,4,6 III Incentives werknemer 10,13 V Scholing 1,2,3,4

Aan het gebruik van reïntegratie-instrumenten voor bepaalde categorieën van personen kunnen voorwaarden zijn gesteld door bijvoorbeeld de wetgever, het Tica/Lisv of de bedrijfsvereniging. Het illustreert de complexiteit van de regelingen dat voor een herkenbare doelgroep niet zonder meer een specifieke groep instrumenten inzetbaar is.

Deze voorwaarden staan niet in de tabellen vermeld: In deel 2 van dit rapport worden de voorwaarden uitvoerig besproken.



**DEEL 2**  
**REÏNTEGRATIE-INSTRUMENTEN**



- I. INCENTIVES VOOR DE WERKGEVER, INSTRUMENTEN DIE IN OVERWEGENDE MATE OP DE WERKGEVER ZIJN GERICHT, EN DIE DE WERKGEVER EEN FINANCIËEL VOORDEEL KUNNEN OPLEVEREN**



## I.1 LOONDISPENSATIE WAGW (LD)

### WETTELIJKE REGELING

Art. 8 WAGW, wet van 16 mei 1986, Stb. 300. Inwerkingtreding per 1 juli 1986.

### OVERIGE REGELGEVING

Tica-circulaire C.802 van 28 december 1989.

### DOELGROEP

Werknemerskant:

De gehandicapte werknemer in de zin van art. 1 WAGW (zie bijlage 1);

De loondispensatie kan niet worden toegepast op een WSW-werknemer. De WSW-werknemer heeft immers geen arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht gesloten met de WSW-werkgever. Ook indien de WSW-werknemer wordt gedetacheerd naar een werkgever (inlener) in de marktsector is loondispensatie niet mogelijk: hij sluit immers ook niet een arbeidsovereenkomst met de inlenende werkgever.

Werkgeverskant: werkgevers in de marktsector. Voor werkgevers in de overheidssector gelden eigen bezoldigingsregelingen: op grond van art. 8 lid 2 WAGW kunnen laatstgenoemde werkgevers het loon van de gehandicapte werknemer verminderen in overeenstemming met de voor de werknemer geldende bezoldigingsvoorschriften.

### UITVOERING

Bedrijfsverenigingen; bevoegd om te beslissen op een aanvraag om loondispensatie is de bedrijfsvereniging waarbij de werkgever is aangesloten bij wie de gehandicapte werknemer werkzaam is.

### STREKKING

Op grond van art. 7 WAGW heeft de gehandicapte werknemer voor de door hem te verrichten werkzaamheden recht op een loon dat gelijk is aan het loon dat de niet-gehandicapte collega voor dezelfde werkzaamheden ontvangt.

Zou men onverkort vasthouden aan dit beginsel van gelijke beloning, dan zou dit de arbeidsparticipatie van de gehandicapte werknemer, die duidelijk minder presteert dan de niet-gehandicapte collega, kunnen schaden. Om dit te voorkomen is het middel van de loondispensatie in het leven geroepen.

De bedrijfsvereniging kan op verzoek van de werkgever of de gehandicapte werknemer loondispensatie toekennen, indien de arbeidsprestatie van de werknemer ten gevolge van ziekte of gebrek duidelijk minder is dan als normaal mag worden beschouwd.

Doelstelling van de loondispensatie is: voorkomen dat de gehandicapte werknemer in een ongunstiger loon-prestatieverhouding terecht zou komen dan de niet-gehandicapte werknemer. Voorkomen van risicoselectie. Het is een positieve prikkel richting werkgever.

### INHOUD

#### *a. Algemeen*

De bedrijfsvereniging kan op verzoek van de werkgever of de gehandicapte werknemer loondispensatie toekennen, indien de arbeidsprestatie van de werknemer ten gevolge van ziekte of gebrek duidelijk minder is dan de arbeidsprestatie die in de desbetreffende functie als normaal wordt beschouwd. Het loon kan naar rato van de verminderde arbeidsprestatie worden verminderd. Zo nodig kan worden afgeweken van de Wet Minimumloon en Minimumvakantiebijslag.

*b. Voorwaarden*

Er moet aan de volgende voorwaarden worden voldaan:  
de gehandicapte werknemer moet behoren tot de doelgroep;  
de gehandicapte werknemer moet met de werkgever een privaatrechtelijke arbeidsovereenkomst gesloten hebben;  
er moet sprake zijn van "duidelijk minder presteren" ten gevolge van ziekte en gebreken.

Dit begrip is noch in de wet, noch in de Tica-circulaire nader ingevuld. Of sprake is van "duidelijk minder presteren" hangt af van het beleid van de bedrijfsvereniging. De BV Bouw bijvoorbeeld heeft dit begrip als volgt ingevuld: er moet sprake zijn van ten minste 15% lagere loonwaarde. Dit betekent dus dat deze BV de doelgroep voor de loondispensatie heeft ingeperkt.

*c. Omvang van de loondispensatie*

De precieze omvang van de loondispensatie ligt uiteraard niet vast. Dit is afhankelijk van het lagere niveau van de arbeidsprestatie. Presteert men 20% minder dan een gezonde werknemer, dan kan het loonbedrag dat de werknemer op grond van de CAO zou moeten ontvangen, met 20% worden verminderd.

*d. Duur van de loondispensatie*

De loondispensatie kan worden verleend voor een periode van minimaal zes maanden en maximaal vijf jaar. De termijn van zes maanden wordt aangehouden in geval van een nog niet stabiele situatie; na zes maanden kan men dan opnieuw beslissen. De termijn van vijf jaar is alleen bedoeld voor gevallen waarin er sprake is van een stabiele eindsituatie. De bedrijfsvereniging gaat er dan van uit dat er zich geen wijzigingen meer zullen voordoen in de arbeidsprestatie.

Bij wijziging van omstandigheden biedt het niet meer voldoende aan de wettelijke voorwaarden voldoende grond om in voorkomende gevallen terug te komen op de voor een vaste termijn verleende loondispensatie.

Is de periode waarover een loondispensatie is verleend, verstreken, dan kan de werkgever bij de bedrijfsvereniging verlenging aanvragen.

## PROCEDURE

*a. Aanvraag*

Zowel de werkgever als de gehandicapte werknemer kan bij de bedrijfsvereniging de loondispensatie aanvragen. Hiervoor zijn speciale formulieren verkrijgbaar bij de bedrijfsvereniging. Bevoegd is de bedrijfsvereniging bij welke de werkgever is aangesloten. Dit is niet altijd de bedrijfsvereniging die de arbeidsongeschiktheidsuitkering verleent.

De werkgever is verplicht de werknemer er van op de hoogte te stellen dat hij om loondispensatie wil verzoeken. Hij dient hierbij aan te geven waarom hij de loondispensatie aanvraagt, en voor welk loongedeelte. Loondispensatie leidt immers tot loonsverlaging voor de werknemer; het is dan ook van belang dat laatstgenoemde er van begin af aan bij betrokken is geweest.

*b. Vervaltermijnen*

Er zijn geen specifieke vervaltermijnen; men kan de loondispensatie op ieder moment aanvragen, ook wanneer de dienstbetrekking al enige tijd geleden aangegaan is.

Wel dient men rekening te houden met sommige termijnen die de doelgroep kunnen beperken:

- werknemers die vanuit de sociale werkvoorziening in dienst treden van de werkgever, vallen slechts gedurende maximaal drie jaar onder de doelgroep van de WAGW;



- hetzelfde geldt ten aanzien van werknemers die op grond van de AAW een scholingsvoorziening hebben genoten aan een van de hiervoor bestaande scholingsinstituten;
- werknemers van wie de arbeidsongeschiktheidsuitkering vervalt bij indiensttreding, vallen al na één jaar buiten de WAGW-doelgroep.

Wil men voor een uit één van deze groepen afkomstige werknemer loondispensatie aanvragen, dan dient dat dus te gebeuren binnen de termijn waarin zij nog tot de doelgroep behoren.

### c. Werkwijze

Aan de hand van een medisch en arbeidskundig onderzoek stelt de bedrijfsvereniging vast wat de loonwaarde is van de functie, zoals de gehandicapte werknemer die in het bedrijf vervult. Deze loonwaarde wordt vervolgens afgezet tegen de loonwaarde van die functie, verricht door een niet-gehandicapte werknemer. Ligt de loonwaarde van de door de gehandicapte werknemer uitgeoefende functie lager, dan zal de arbeidskundige de bedrijfsvereniging adviseren om loondispensatie te verlenen. Het loon kan dan worden verlaagd naar rato van de lagere loonwaarde.

Besluit de bedrijfsvereniging tot het verlenen van de loondispensatie, dan gaat deze in vanaf de eerste dag van de maand waarin de aanvraag is gedaan. De bedrijfsvereniging mag loondispensatie in beginsel niet met terugwerkende kracht verlenen, bijvoorbeeld in het geval dat de werkgever zou kunnen aantonen dat de werknemer al gedurende langere tijd, vóór de aanvraag, minder presteerde. Volgens de CRvB zou dit in strijd zijn met het rechtszekerheidsbeginsel (CRvB 10 mei 1995, RSV 1995, 283. Onder zeer bijzondere omstandigheden is terugwerkende kracht wel mogelijk: zie ook CRvB, 26 februari 1996, RSV 1996,124).

In de beslissing waarmee de dispensatie is verleend, staat het percentage van het wettelijk minimumloon en/of van het functieloon genoemd, dat over de aangegeven periode aan de betrokken werknemer ten minste moet worden betaald. Het verlaagde loon mag pas werkelijk betaald worden als de werknemer hiermee akkoord is gegaan. Hieruit blijkt de noodzaak om te voren met de werknemer overleg te plegen. Zonder een nadere overeenkomst blijft de werkgever verplicht het normale loon te betalen.

### BEROEP

Indien de bedrijfsvereniging de aanvraag voor loondispensatie afwijst, kan de werkgever tegen deze beslissing een bezwaarschrift indienen bij de bedrijfsvereniging. De bedrijfsvereniging moet binnen dertien weken na ontvangst van het bezwaarschrift een beslissing nemen. Van deze beslissing kan de werkgever in beroep bij de sector bestuursrecht van de rechtbank. Van de uitspraak van de rechtbank kan hij vervolgens in hoger beroep bij de Centrale Raad van Beroep te Utrecht. (Een werknemer zal uiteraard niet in beroep gaan tegen een afwijzende beslissing van de bedrijfsvereniging, omdat loondispensatie voor hem in de regel nadelig is.)

### CUMULATIE

De toepassing van het instrument loondispensatie kan onbepaald met andere reïntegratie-instrumenten worden gecombineerd. Bijvoorbeeld:

- art. 29b ZW (overname loonbetalingsplicht bij ziekte door de BV)
- de loonkostensubsidie en inwerk- en begeleidingssubsidie van art. 62 WAO
- de loonsuppletie van art. 60 WAO

Loondispensatie wordt vaak gecombineerd met art. 11 van de Regeling samenloop arbeidsongeschiktheidsuitkering met inkomsten uit arbeid, Regeling van 15 februari 1994, Stcrt. 250. Deze regeling is van toepassing op de AAW/WAO-gerechtigde die arbeid gaat verrichten bij een werkgever en op wie:

- art. 33, lid 1 AAW of art. 44, lid 1 WAO (zie III.7) van toepassing is, en voor wie
- loondispensatie is verleend, en voor wie
- ten gevolge van bij hem gelegen factoren geen gelegenheid bestaat om arbeid onder normale omstandigheden te verrichten (denk aan personen die via een jobcoach-project werken).

Is aan al deze voorwaarden voldaan, dan mag de arbeidsongeschiktheidsuitkering zodanig worden verhoogd, dat de som van arbeidsongeschiktheidsuitkering plus (gedispen-seerd) loon gelijk is aan het wettelijk minimumloon.

Door deze combinatie van regelingen wordt voorkomen dat de werknemer als gevolg van de loondispensatie, onder het wettelijk minimumloon niveau zakt.

## FINANCIERING

Niet van toepassing.

## BUDGET

Niet van toepassing.

## EFFECTIVITEIT

Aantal positieve adviezen loondispensatie 1992-1995:

jaar	aantal
1992	470
1993	540
1994	480
1995	540

(bron: Ctsv, Toepassing van reïntegratieinstrumenten voor gedeeltelijk arbeidsgeschik-ten, R 96/4).

Het totaal aantal mensen dat jaarlijks werkzaam is met dispensatie zal beduidend hoger liggen, omdat dispensatie voor meerdere jaren kan worden verleend. Bijvoorbeeld: in 1993 werden 540 loondispensaties toegekend, maar was er sprake van een aantal van 850 lopende dispensaties (Kamerstukken Amber, nr. 5, blz. 13).

Een zeer groot deel van de loondispensaties wordt toegekend aan cliënten van de Nieuwe Algemene Bedrijfsvereniging, hetgeen samenhangt met de omstandigheid dat vroeg-ge-handicapten onder deze bedrijfsvereniging vallen (Ctsv R.1996/4).

In het merendeel van de gevallen (ca 90%) waarin loondispensatie is toegekend, beschik-ken de betrokken personen over een gedeeltelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering (los-bladige Kluwer, WAGW, aant. 6 bij art. 1 WAGW).

Cijfermateriaal is te vinden in de Registratie Individuele Gevallen van het GAK.

## ONTWIKKELINGEN

Bij Circulaire van 24 april 1996 (nr. 5) van het Ctsv worden op grond van art. 13 Osv eisen gesteld aangaande de periodieke levering van gegevens van de bedrijfsverenigingen aan het Ctsv met betrekking tot de statistische gegevensvoorziening WAGW. De circulaire is ontwikkeld in overleg met de bedrijfsverenigingen en is op 1 mei 1996 in werking getreden. De toepassing van de loondispensatie is een van de gegevens die op grond van de circulaire aan het Ctsv moeten worden verstrekt (zie ook: II. 2, Registratie- en informatieplicht).

## I.2 LOONKOSTENSUBSIDIE EN INWERK- EN BEGELEIDINGSSUBSIDIE (LKS+IBS)

### WETTELIJKE REGELING

Art. 62 WAO; ingevoegd bij wet van 2 november 1995, Stb. 1995, 560 (Wet Amber).  
Inwerkingtreding per 29 december 1995.  
Oorspronkelijk was de LKS geregeld in art. 59n AAW, in het kader van de Wet TAV.  
Inwerkingtreding per 1 maart 1992.

### OVERIGE REGELGEVING

Tica-mededeling M.95.77 en M.95.127;  
De uitvoeringsbesluiten van de afzonderlijke bedrijfsverenigingen: deze zijn gebaseerd op de Tica-mededelingen;  
Regeling Arbeidsbemiddelingstaak WAGW, Stcrt. 1995,248.

### DOELGROEP

Werknemerskant:  
De bemiddelingspopulatie van de bedrijfsverenigingen (zie bijlage)  
Werkgeverskant:  
werkgevers in de marktsector. De regeling geldt niet voor overheidswerkgevers; voor hen zal een afzonderlijke regeling worden getroffen.

### UITVOERING

Bedrijfsvereniging waarbij de werkgever is aangesloten.

### STREKKING

De bedrijfsvereniging kan aan de werkgever een loonkostensubsidie verstrekken, als hij een dienstbetrekking aangaat met een persoon die door de bedrijfsvereniging is bemiddeld. Hetzelfde geldt indien de werkgever door tussenkomst van de bedrijfsvereniging een dienstbetrekking met een werknemer in stand houdt in een aangepaste of andere functie. De subsidie bedraagt maximaal 25% van het bruto loon. Tevens kan een eenmalige inwerk- en begeleidingssubsidie worden verstrekt als tegemoetkoming in de kosten van training en begeleiding.

Het gaat hier om een positieve prikkel richting werkgever, om hem te stimuleren een werknemer met een arbeidshandicap in dienst te nemen of te houden. Met ingang van 29-12-1995 is de maximale loonkostensubsidie verhoogd van 20% naar 25%.

### INHOUD

#### *a. Algemeen*

De bedrijfsvereniging kan een loonkostensubsidie toekennen aan:

1. een werkgever die een arbeidsovereenkomst sluit met een persoon uit de doelgroep, die door de bedrijfsvereniging is bemiddeld; hetzelfde geldt indien de werkgever met deze persoon een arbeidsverhouding in de zin van art. 4 of 5 WAO (zgn. gelijkgestelde arbeidsverhouding) aangaat. Bijvoorbeeld: een freelance overeenkomst of een thuiswerk overeenkomst; of een overeenkomst tussen een uitzendbureau en een uitzendkracht.
2. een werkgever die door tussenkomst van de bedrijfsvereniging een werknemer die bij hem in dienst is (of met wie hij een gelijkgestelde arbeidsverhouding heeft), en die arbeidsongeschikt is geworden voor de eigen functie, in een aangepaste of een andere functie arbeid laat verrichten.

*b. Voorwaarden voor toekenning loonkostensubsidie*

Op grond van lid 8 van art. 62 WAO kan de minister bij of krachtens algemene maatregel van bestuur regels geven omtrent de toekenningsvoorwaarden. Dit is echter nog niet gebeurd.

Bij de invoering van de loonkostensubsidie-regeling in maart 1992 was de uitvoering ervan in handen van de toenmalige GMD. Deze instelling had een eigen beleid en nadere toepassingscriteria voor de loonkostensubsidie ontwikkeld. Per 1 januari 1995 kwam de uitvoering van de loonkostensubsidie in handen van de bedrijfsverenigingen. Het Tica adviseerde hen het GMD-beleid in ieder geval tot 1 juli 1995 te continueren. Voor de periode na 1 juli 1995 hebben de bedrijfsverenigingen eigen beleidsregels geformuleerd. Deze zijn geënt op de toepassingscriteria van de GMD en op de adviezen van het Tica in Mededelingen M. 95.77 en M.95.127. De hierna te noemen voorwaarden zijn afkomstig uit de Tica-mededelingen. Het is dus mogelijk dat een bedrijfsvereniging op onderdelen hiervan afwijkt.

1. Algemene voorwaarden voor toekenning loonkostensubsidie.
  - de te verrichten werkzaamheden moeten in overeenstemming zijn met de krachten en bekwaamheden van de werknemer. De werknemer moet dus arbeidsgeschikt zijn voor de arbeid waarvoor de loonkostensubsidie wordt aangevraagd;
  - de duur van de dienstbetrekking of van de te verrichten arbeid dient ten minste zes maanden te bedragen;
  - de omvang van de dienstbetrekking of van de te verrichten arbeid dient ten minste vijftien uur per week te bedragen. Als de werknemer eerder werkzaam was gedurende minder dan vijftien uur per week, dan dient hij voor ten minste het toen geldende aantal uren tewerkgesteld te worden. Het absolute minimum is echter acht uur per week;
  - het loon moet ten minste overeenkomen met het normale functieloon. Is er sprake van loondispensatie (art. 8 WAGW) dan moet het loon overeenkomen met de verleende dispensatie;
  - het door het Tica vastgestelde budget voor de loonkostensubsidie moet toereikend zijn. Is het budget uitgeput, dan is het niet meer mogelijk om in het betreffende jaar nog loonkostensubsidie toe te kennen. Er kan dan in het volgende jaar opnieuw een aanvraag worden ingediend.
2. Aanvullende voorwaarden voor toekenning loonkostensubsidie aan de "andere werkgever".
 

De loonkostensubsidie "andere werkgever" wordt niet toegekend, indien er sprake is van een of meer van de volgende omstandigheden:

  - de betrokken werknemer ondervindt geen relevante belemmeringen bij de toegang tot de arbeidsmarkt; hij valt weliswaar onder de doelgroep, maar toch heeft hij ten opzichte van de "gewone" werknemer niet wezenlijk meer belemmeringen bij het vinden van werk. De bedrijfsvereniging hanteert toetsingscriteria als het opleidingsniveau, de arbeidservaring, de aard van de belemmeringen en de vraag op de arbeidsmarkt naar personeel met vergelijkbare kwalificaties;
  - de betrokken werknemer beschikt nog over een dienstbetrekking waarbinnen herplaatsingsmogelijkheden bestaan. Herplaatsing bij de eigen werkgever gaat voor;
  - de werkgever heeft korter dan zes maanden vóór aanvang van de dienstbetrekking waarvoor de loonkostensubsidie wordt gevraagd, een of meer werknemers ontslagen op bedrijfseconomische gronden, of een of meer ontslagvergunningen ter zake aangevraagd. Achtergrond hiervan is dat de bedrijfsvereniging niet kan meewerken aan de vervanging van werknemers door werknemers met loonkostensubsidie;
  - bij rechterlijke uitspraak zijn korter dan zes maanden vóór aanvang van de dienstbetrekking waarvoor loonkostensubsidie wordt aangevraagd, een of meer arbeids-

overeenkomsten ontbonden op bedrijfseconomische gronden, of er lopen nog ontbindingsprocedures ter zake. Hier geldt dezelfde achtergrond als hierboven gesteld.

3. Aanvullende voorwaarden voor toekenning loonkostensubsidie aan de "eigen werkgever".  
De loonkostensubsidie "eigen werkgever" wordt niet toegekend, indien er sprake is van een of meer van de volgende omstandigheden:
- het is aannemelijk dat de werknemer binnen zes maanden weer arbeidsgeschikt is voor de eigen functie. De arbeidsgeschiktheid moet dus een duurzaam karakter hebben;
  - de te verrichten arbeid betreft een aanpassing in de samenstelling en toewijzing van de arbeid, waartoe de werkgever op grond van art. 6, lid 1 WAGW verplicht is;
  - de te verrichten arbeid betreft werkzaamheden die de werkgever als "goed werkgever" (art. 7A:1638z BW) behoort aan te bieden aan de werknemer;
  - de te verrichten arbeid betreft "passende arbeid", welke de werkgever op grond van art. 35 AAW of art. 46 lid 1 WAO aan de werknemer behoort aan te bieden.

In de laatste drie omstandigheden is het instrument van de loonkostensubsidie niet noodzakelijk (en ook niet gewenst), omdat de wetgeving al voorziet in negatieve prikkels, die de werkgever beogen aan te sporen om de werknemer in passende arbeid te werk te stellen.

Bijvoorbeeld: als de werkgever weigert de werknemer passende arbeid aan te bieden, waartoe deze op grond van art. 1638z BW aanspraak heeft, dan kan de werknemer op grond van art. 7a:1638d BW via de rechter eisen dat de werkgever hem het loon betaalt dat hij verdiend zou hebben, als hij de passende arbeid had gekregen.

In mededeling M.95.77, bijlage II adviseert het Tica de bedrijfsverenigingen om het instrument LKS eigen werkgever met de nodige voorzichtigheid in te zetten. Voorkomen moet worden dat de reeds bestaande werkgeversverplichtingen op grond van ZW, AAW/WAO, WAGW en art. 1638z BW worden ondermijnd door de wijze waarop het instrument wordt ingezet. "Het is niet de bedoeling dat iedere werkgever die gewoon doet waartoe hij verplicht is daarvoor (uitgebreid) wordt beloond. Het gevaar bestaat dan dat werkgevers zo'n beloning als een recht zouden gaan zien en dat zonder een dergelijke beloning hun animo om de (rest)capaciteit van hun werknemer te benutten zou afnemen (-). Het is aangewezen de beschikbare middelen te reserveren voor die werkgever die zich extra inspanningen getroost. Gedacht wordt dan aan de werkgever die op grond van de verplichtingen uit BW, WAGW en de beschikbare sancties eigenlijk niet gehouden is een passende functie voor zijn getroffen werknemer beschikbaar te stellen, maar zich bereid toont dit toch te doen. Het gaat derhalve om situaties waarin de werkgever, als hij geen passende functie ter beschikking stelt, geen te honoreren claim van de werknemer, of een sanctie van de bedrijfsvereniging riskeert. (-) Uitgaande van het bovenstaande wordt het instrument slechts in die gevallen waarin de werkgever zich bijzondere inspanningen getroost ingezet."

Dit Tica-advies, dat door de bedrijfsverenigingen is aanvaard, heeft dus tot gevolg dat de doelgroep van de LKS eigen werkgever wordt beperkt.

#### *c. Hoogte van de loonkostensubsidie*

Op grond van art. 62, lid 2 WAO bedraagt de loonkostensubsidie per jaar maximaal 25% van het overeengekomen bruto loon uit de dienstbetrekking.

De bedrijfsverenigingen houden de volgende staffeling aan:

- a. De loonkostensubsidie "eigen werkgever" bedraagt altijd 25% van het bruto loon;

b. De loonkostensubsidie "andere werkgever" bedraagt per jaar een percentage van het overeengekomen bruto loon uit de dienstbetrekking, dat afhankelijk is van de periode waarover de werknemer uit het arbeidsproces is geweest, te weten:

- 15% bij een periode korter dan een jaar;
- 20% bij een periode van een tot anderhalf jaar;
- 25% bij een periode van ten minste anderhalf jaar;
- 25% indien er geen arbeidsverleden is, bijvoorbeeld bij een vroeg-gehandicapte.

N.B. Sommige bedrijfsverenigingen wijken van deze staffeling af, en gaan bijvoorbeeld altijd uit van het maximum van 25%.

Bij de vaststelling van het bedrag van de loonkostensubsidie is het aanvangsloon bepalend. Dus als in de loop van de vier jaar een loonsverhoging wordt overeengekomen, heeft dit geen gevolgen voor het subsidiebedrag. Een uitzondering wordt gemaakt voor een loonsverhoging in verband met leeftijd, welke voortvloeit uit de CAO of de Wet Minimumloon en Minimumvakantiebijslag en de daarop gebaseerde minimum jeugdloonregeling.

#### *d. Duur van de loonkostensubsidie*

De loonkostensubsidie kan gedurende maximaal vier jaar worden toegekend. Een ander is ook afhankelijk van de duur van het dienstverband. Is er bijvoorbeeld sprake van een dienstbetrekking voor de duur van een jaar, dan blijft de loonkostensubsidie beperkt tot een jaar.

Indien de dienstbetrekking eindigt binnen de periode waarvoor de subsidie is toegekend, kan de bedrijfsvereniging de ten onrechte betaalde subsidie terugvorderen.

#### *e. De inwerk- en begeleidingssubsidie*

De bedrijfsvereniging kan aan een werkgever, aan wie loonkostensubsidie is toegekend, ter tegemoetkoming in de kosten van training en begeleiding van de betrokken werknemer een eenmalige subsidie toekennen. Deze subsidie is dus alleen mogelijk in samenhang met de loonkostensubsidie.

#### *f. Voorwaarden voor toekenning van de inwerk- en begeleidingssubsidie*

De bedrijfsverenigingen stellen voor toekenning van deze subsidie de volgende voorwaarden:

- de werkgever dient een inwerk-en begeleidingsplan op te stellen met voldoende waarborgen voor een reële inwerking en begeleiding van de werknemer;
- dit plan dient tevens een begroting te bevatten voor de te verrichten activiteiten en de kosten die hiermee gemoeid zijn;
- het moet vaststaan dat de te dekken kosten reëel zijn en niet reeds uit een andere bron kunnen worden vergoed;
- het door het Tica vastgestelde budget voor training en begeleiding moet toereikend zijn.

#### *g. Omvang van de inwerk- en begeleidingssubsidie*

De omvang van de subsidie wordt vastgesteld op grond van de begroting in het inwerk-en begeleidingsplan, met een maximum van f 4.000,--. Indien het aannemelijk is dat deze begroting niet in overeenstemming is met de te dekken kosten, stelt de bedrijfsvereniging zelf de hoogte van de subsidie vast, in afwijking van de begroting.

## PROCEDURE

### *a. Aanvraag*

De werkgever dient de loonkostensubsidie en de inwerk- en begeleidingssubsidie aan te vragen bij de bedrijfsvereniging waarbij hij is aangesloten.

Bemiddeling door de bedrijfsvereniging is een van de voorwaarden voor toekenning van de subsidie. Werd de werknemer, alhoewel vallend onder de bemiddelingspopulatie, nog niet door de bedrijfsvereniging bemiddeld, dan zal aanvraag van de loonkostensubsidie tot gevolg hebben dat de bedrijfsvereniging hem alsnog bemiddeling aanbiedt. Op die manier kan de loonkostensubsidie toch toegekend worden.

### *b. Vervaltermijnen*

De werkgever dient de aanvraag bij de bedrijfsvereniging in te dienen binnen twee maanden na aanvang van de dienstbetrekking.

Het betreft hier geen wettelijke vervaltermijn, maar een beleidsmatige: hij wordt dus niet strikt gehanteerd. Bij een te laat ingediende aanvraag zal de bedrijfsvereniging nagaan of de werkgever een deugdelijke grond had voor het te laat indienen.

Bij LKS eigen werkgever zal doorgaans geen sprake zijn van een nieuwe dienstbetrekking. De termijn gaat in dat geval lopen vanaf het moment waarop de werknemer de nieuwe functie gaat vervullen. De werkgever moet in het kader van de tussenkomst (bemiddeling) van de bedrijfsvereniging dan wel uitdrukkelijk op die termijn gewezen worden.

### *c. Sancties*

Art. 62 WAO bevat geen specifieke sancties richting werkgever of werknemer.

### *d. Uitbetaling*

Is de loonkostensubsidie eenmaal toegekend, dan wordt hij op declaratie uitbetaald na afloop van elke periode van zes maanden waarin de arbeid is verricht. Uitbetaling geschiedt dus niet automatisch: de werkgever moet na zes maanden een declaratie indienen. Op deze manier kan de bedrijfsvereniging periodiek toetsen of de arbeid, waarvoor de subsidie is toegekend, nog wordt verricht, of de dienstbetrekking nog bestaat, en of het oorspronkelijke aantal arbeidsuren nog geldt. De uitbetaling kan zo worden afgestemd op de feitelijke gang van zaken. Is de werknemer bijvoorbeeld ziek geweest in die periode, dan zal de subsidie naar evenredigheid worden verlaagd: gedurende de ziekte heeft de werknemer immers op grond van art. 29b ZW recht op een ZW-uitkering en hoeft de werkgever geen loon te betalen; loonkostensubsidie is dan ook niet nodig (NB: dit geldt natuurlijk alleen ten aanzien van de personen die vallen onder de doelgroep van art. 29b ZW).

De eenmalige subsidie voor training en begeleiding wordt eveneens achteraf uitbetaald, tezamen met de eerste declaratie van de loonkostensubsidie.

De toegekende loonkostensubsidie andere werkgever en de IBS wordt geheel of gedeeltelijk teruggevorderd indien de dienstbetrekking eindigt binnen de periode waarvoor de subsidie is toegekend, en overigens in de gevallen waarin de subsidie onverschuldigd is betaald.

### *e. Administratieve voorwaarden*

Om in aanmerking te komen voor de inwerk- en begeleidingssubsidie dient de werkgever een inwerk- en begeleidingsplan op te stellen.

**BEROEP**

Tegen een afwijzende beslissing van de bedrijfsvereniging kan de werkgever beroep instellen bij de sector bestuursrecht van de arrondissementsrechtbank. Een voorafgaande bezwaarschriftenprocedure is niet mogelijk.

Hoger beroep is mogelijk bij de Centrale Raad van Beroep te Utrecht.

**CUMULATIE**

Cumulatie met de premievrijstelling op grond van de Wet bevordering arbeidsinpassing is op grond van art. 62, lid 4 WAO niet mogelijk.

Wel mogelijk is cumulatie met de fiscale afdrachtskorting van de Wet vermindering afdracht loonbelasting en premie volksverzekeringen. Het zal dan met name gaan om de Afdrachtskorting lage lonen, of de Afdrachtskorting langdurig werklozen.

Van belang is ook art. 29b ZW (recht op ZW-uitkering indien de werknemer binnen drie jaar na indiensttreding ziek wordt), mits de werknemer, voor wie de werkgever subsidie ontvangt, valt onder de doelgroep van die bepaling.

Cumulatie met de loondispensatie van art. 8 WAGW is mogelijk.

Cumulatie met de loonsuppletie (art. 60 WAO) is mogelijk: het Tica heeft de toekenningseisen van deze suppletie gelijkgeschakeld met die van de loonkostensubsidie.

**FINANCIERING**

Arbeidsongeschiktheidsfonds.

**BUDGET**

Budget voor 1996:

- loonkostensubsidie: f 52.784.000,--

- inwerk- en begeleidingssubsidie: f 14.068.000,--

(goedgekeurd door Ctsv bij besluit van 12 april 1996, Stcrt 1996, 78).

Budget voor 1995:

- lks: f 42,5 miljoen

- ibs: f 11 miljoen

Bij de vaststelling van de budgetten per bedrijfsvereniging gaat het Tica uit van de door de bedrijfsverenigingen voor 1996 ingediende budgetaanvragen, die zijn gebaseerd op basis van onder meer de reeds feitelijk gerealiseerde subsidies en de te verwachten toekenningen van subsidies.

**EFFECTIVITEIT**

Het aantal loonkostensubsidies is licht gestegen. Maar het blijft ver achter bij de aantallen zoals de wetgever die had verwacht bij de invoering van de wet TAV; men verwachtte namelijk per jaar 11.500 toekenningen.

Tevens verwachtte men dat jaarlijks 10.000 inwerk- en begeleidingssubsidies verstrekt zouden worden.

Toepassing lks en ibs:

jaar	aantal lks	bedrag	aantal ibs	bedrag
1992	1592	3.429.000	1055	3.883.000
1993	2329	13.388.000	1540	5.253.000
1994	3135	21.767.000	2179	7.060.000
1995	2661	23.304.000	1753	5.570.000

1995 = januari tot september

bron: Ctsv, Ontwikkeling ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid, vierde kwartaal 1995, S.96/7.



In de effectrapportage loonkosten- en inwerk- en begeleidings-subsidies (Ctsv 6 oktober 1995) wordt een aantal verklaringen gegeven voor het lage aantal loonkostensubsidies. Genoemd worden:

- onbekendheid met de maatregel bij werkgevers;
- een beperkte behoefte bij werkgevers (een groot aantal plaatsingen komt tot stand zonder lks);
- administratieve belasting voor werkgevers die gepaard gaat met de aanvraag van een lks;
- verdringing door andere reïntegratie-instrumenten, zoals de bonus (werkgever moet immers kiezen tussen ofwel lks, ofwel bonus).

De loonkostensubsidie wordt in deze effectrapportage wel een nuttig instrument geacht in het totale reïntegratie-instrumentarium. LKS blijkt met name effectief ten behoeve van werkgevers die twijfelen over het in dienst nemen van een arbeidsongeschikte. De onderhandelingspositie van de arbeidsdeskundige in deze situaties wordt met de LKS versterkt. Hoewel bij alle loonkostensubsidies per definitie sprake is van plaatsing van de betrokken cliënt, is onbekend hoeveel van deze plaatsingen zonder de LKS niet tot stand zouden zijn gekomen.

Van de mogelijkheid een LKS eigen werkgever te verstrekken wordt weinig gebruik gemaakt. Van het totaal aantal loonkostensubsidies in 1995 werd slechts 3% verstrekt aan de eigen werkgever. Dit betreft 100 subsidies (Ctsv Toepassing van reïntegratie-instrumenten voor gedeeltelijk arbeidsgeschikten, R96/4).

Uit een onderzoek waaraan 93 bedrijven deelnamen, bleek dat 80% van deze bedrijven nooit gebruik maakte van loonkostensubsidie. Als redenen werden genoemd:

- onbekendheid met de regeling (49%)
- administratieve rompslomp (16%)
- bedrijf financiert het zelf (15%)
- nog niet nodig geweest (12%)
- niet van toepassing (20%)
- overig (7%)

(TNO-rapport, Werkaanpassing bij reïntegratie na ziekte, Leiden, juni 1996).

De ZARA-werkgeverspanel rapportage 1995-1996 geeft aan dat in 1995 loonkostensubsidie werd toegepast op 0,14% van alle in loondienst werkzame werknemers.



### **I.3 JOB COACHING/SUPPORTED EMPLOYMENT (JOBBC)**

#### **WETTELIJKE REGELING**

Art. 8 van het Besluit AAW-voorzieningenverstrekking, besluit van 1 maart 1994, Stb. 1994, 150; inwerkingtreding 1 april 1994.

#### **OVERIGE REGELGEVING**

- Regeling vergoeding persoonlijke ondersteuning gehandicapte werknemers. Besluit - van 25 februari 1994, Stcrt. 1994, 43; inwerkingtreding 1 april 1994;
- FBV-circulaire M. 94.56 van 2 december 1994 (Uitvoering regeling voor jobcoaching);
- Tica-mededeling M. 96/18 van 9 februari 1996;
- Besluiten van de afzonderlijke bedrijfsverenigingen, gebaseerd op de regels van de FBV.

#### **DOELGROEP**

In principe de gehele WAGW-populatie, maar de uitvoeringspraktijk ziet als primaire doelgroep de verstandelijk gehandicapten, en als secundaire doelgroep personen met een psychische/psychiatrische achtergrond; Het Tica heeft op 9 februari 1996 geadviseerd de doelgroep uit te breiden tot de bemiddelingspopulatie van de bedrijfsverenigingen (zie bijlage 1 en 2).

#### **STREKKING**

De jobcoach-regeling biedt de mogelijkheid om op grond van art. 57a AAW aan de werkgever een vergoeding te geven voor de persoonlijke ondersteuning van zijn (verstandelijk) gehandicapte werknemer, geboden door een persoon (jobcoach) die verbonden is aan een rechtspersoon die onder meer het bieden van persoonlijke ondersteuning tot doel heeft.

Over de achtergrond en het ontstaan van deze voorziening is het volgende te vinden in het Handboek reïntegratie van De Tijdstroom:

"Begeleid werken is een relatief nieuwe vorm van arbeidsinpassing voor met name personen met een verstandelijke handicap, waarbij integratie in de arbeid wordt nagestreefd buiten de beschutte omgeving van de dagverblijven en buiten het traditionele sociale werkvoorzieningsbedrijf. In de jaren negentig ontstond in dit kader een aantal arbeidsintegratie-projecten voor gehandicapten, over het algemeen bekostigd uit zeer uiteenlopende en vaak tijdelijke bronnen.

Een impuls voor deze ontwikkeling werd ontleend aan ervaringen in het buitenland, waarbij mensen die in Nederland een Dagverblijf Voor Ouderen-indicatie zouden hebben gekregen in staat bleken om met de juiste begeleiding op een gewone arbeidsplaats te werken. Termen als jobcoaching en supported employment die ook wel voor deze projecten worden gehanteerd, wijzen op de buitenlandse invloed.

In 1992 heeft de Tweede Kamer naar aanleiding van de ervaringen in een concreet arbeidsintegratieproject - het zogenaamde Breman-project - in een motie verzocht om een oplossing voor de beloningsverschillen tussen degene die in het desbetreffende project werkten en werknemers in de sociale werkvoorziening (Kamerstukken 1992-1993, 22.800 XV, nr. 39). Bovendien werd gevraagd om een financieringsmogelijkheid voor de begeleidingskosten van de deelnemers, omdat de continuïteit van het project door een gebrek aan middelen in gevaar dreigde te komen.

In de loop van 1994 is toen binnen de arbeidsongeschiktheidsregelingen een basis gecreëerd voor de financiële ondersteuning van projecten voor begeleid werken. Het gaat in feite om de gecombineerde toepassing van twee regelingen. De Regeling persoonlijke ondersteuning gehandicapte werknemers maakt het mogelijk voor maximaal 15% van de

werktijd persoonlijke begeleiding op de werkplek te vergoeden; de Regeling samenloop arbeidsongeschiktheidsuitkering met inkomsten uit arbeid bepaalt dat voor de deelnemers de som van het verkregen loon, geantcumuleerd met een AAW/WAO-uitkering, ten minste gelijk is aan het wettelijk geldende minimumloon. De inkomensverschillen tussen WSW en begeleid werken bleven hiermee echter bestaan."

**Wat betreft de doelgroep:**

In de loop van de tijd is de doelgroep in de uitvoeringspraktijk uitgebreid. In eerste instantie werd de regeling voornamelijk toegepast op verstandelijk gehandicapten, omdat juist voor deze groep een intensieve persoonlijke ondersteuning noodzakelijk wordt geacht om op een reguliere arbeidsplaats te kunnen werken. Maar ook werkgevers van werknemers met andersoortige handicaps kunnen van deze regeling gebruik maken voorzover de bedrijfsvereniging dit voor het verkrijgen en behouden van werk noodzakelijk acht.

De FBV merkte de gehandicapten met een psychische of psychiatrische achtergrond aan als potentiële doelgroep. In de MvT bij de wet Amber merkte de regering op dat de regeling als zodanig geen beperking tot de hiervoor genoemde doelgroepen bevatte. Naar aanleiding van een verzoek van de NCCZ zou aan het Tica worden gevraagd de uitvoeringsinstructie zodanig aan te passen dat de regeling ook toegepast kan worden op chronisch zieken met een uitkering of een voorziening. Deze uitbreiding van de doelgroep is op 1 januari 1996 ingegaan: het Tica heeft de doelgroep uitgebreid tot de bemiddelingspopulatie van de bedrijfsverenigingen.

## INHOUD

De bedrijfsvereniging kan aan de werkgever die een gehandicapte werknemer in dienst heeft een vergoeding geven voor noodzakelijke persoonlijke ondersteuning van deze werknemer bij het verrichten van de arbeid. Deze voorziening wordt ook wel supported employment of jobcoaching genoemd.

Als jobcoaching kan worden aangemerkt het door een externe begeleider (de jobcoach) bieden van een redelijk intensief individueel training/inwerkprogramma op de werkplek en het verzorgen van (langdurige) systematische begeleiding ter verzekering van het behoud van een baan. Het is gericht op gehandicapten die zonder begeleiding niet in staat zijn arbeid op reguliere arbeidsplaatsen te verrichten.

De jobcoach zorgt voor de introductie van de werknemer op de werkplek, voor de naleving van afspraken tussen werkgever en werknemer, adviseert de werkleiding in concrete situaties, instrueert de collega's en zorgt voor een evaluatie middels een jaarlijkse voortgangsrapportage.

De jobcoach is aangesloten bij een jobcoach-organisatie, of een cluster van organisaties die een jobcoach-project opstarten en uitvoeren (vaak een samenwerkingsverband van GAK, SPD, sociale werkvoorziening, en/of VSO/ZMLK-scholen).

De jobcoach-organisatie stelt ten behoeve van de gehandicapte werknemer een coachingsplan op, met daarin onder meer een planning voor een afnemend aantal benodigde begeleidingsuren over het eerste jaar.

*a. Voorwaarden om in aanmerking te komen voor vergoeding van de jobcoach-uren:*

- de gehandicapte werknemer moet tot de doelgroep behoren;
- er worden geen voorwaarden gesteld aan de duur en de omvang van het dienstverband tussen werkgever en werknemer;
- de vergoeding kan uitsluitend worden verleend voor persoonlijke ondersteuning die wordt gegeven door personen die op enigerlei wijze zijn verbonden aan een jobcoach-organisatie.

**b. Omvang van de vergoeding**

De ondersteuning van de gehandicapte werknemer zal vaak redelijk intensief moeten zijn, vooral in de beginperiode. Maar niet alle begeleidingsuren worden vergoed. Art. 2 van de Regeling maximeert het aantal te vergoeden uren. Dit aantal is gerelateerd aan het aantal uren dat de gehandicapte feitelijk voor de werkgever werkt (dus niet: in dienst is). De grens ligt bij 15% van de gewerkte uren.

De Regeling schrijft geen uurbedrag voor. De FBV adviseerde de bedrijfsverenigingen in zijn circulaire om een standaardtarief van f 65,- per uur aan te houden.

**UITVOERING**

- Bedrijfsverenigingen.
- Jobcoach-organisaties.

**PROCEDURE**

De werkgever moet de vergoeding aanvragen bij de bedrijfsvereniging van de betrokken uitkeringsgerechtigde.

De indicatie wordt gesteld voor de duur van een jaar en uitgedrukt in een percentage van het aantal gewerkte uren. In het laatste kwartaal van het lopende verstrekkingjaar wordt de indicatie voor het volgende jaar gesteld.

In standaardgevallen wordt op verzoek betaald op kwartaalbasis in de vorm van een voorschot. Verzoeken van de werkgever tot rechtstreekse uitbetaling aan de jobcoach-organisatie worden gehonoreerd.

**CUMULATIE**

Naast de vergoeding voor jobcoaching kunnen andere reïntegratie-instrumenten worden gehanteerd. De werkgever kan in aanmerking komen voor een loonkostensubsidie plus inwerk- en begeleidingssubsidie, vergoedingen voor andere aanpassingen ex art. 57a AAW, loondispensatie ex art. 8 WAGW.

De werknemer kan in aanmerking komen voor een werkvoorziening ex art. 57 lid 1 AAW, bijvoorbeeld een vergoeding woon-werk verkeer.

Van belang is ook de toepassing van de Regeling samenloop arbeidsongeschiktheidsuitkering met inkomsten uit arbeid: indien loondispensatie is toegepast en indien het loon van de werknemer wordt geanticumuleerd met zijn uitkering (33 AAW of 44 WAO) kan zijn inkomen onder het sociaal minimum niveau zakken. Door toepassing van genoemde Regeling wordt de AAW/WAO-uitkering zodanig verhoogd, dat zijn inkomen (bestaande uit gedispenseerd loon + uitkering) gelijk is aan het wettelijk minimumloon. Voor deeltijdwerkers geldt dit naar rato.

**FINANCIERING**

- Arbeidsongeschiktheidsfonds;
- Jobcoach-projecten worden vaak uit het ESF gefinancierd.

**BUDGET**

Niet bekend.

**EFFECTIVITEIT**

Toepassing:

In het rapport "Reïntegratie-projecten voor mensen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering", april 1995, Uitgeverij Vuga, wordt een aantal lopende jobcoach-projecten beschreven.

De projecten die zich van jobcoaching bedienen zijn allemaal projecten met een bijzonder moeilijke doelgroep, die een grote afstand tot de arbeidsmarkt kent. Het blijkt dat jobcoaching een aanpak is die moeilijke doelgroepen naar de arbeidsmarkt kan leiden, zij het dat de resultaten wisselend zijn. Het gaat steeds ook maar om een klein aantal deelnemers.

De werkgevers waar de deelnemers herplaatst worden zijn in overgrote meerderheid te vinden in de marktsector en klein van omvang. De ervaring leert dat kleine bedrijven nog de mogelijkheid tot "absorptie" van een gehandicapte hebben. Men is bij een klein bedrijf beter in staat een nieuwe medewerker te begeleiden; tevens is men vaker dan bij grote bedrijven in staat een gevoel van bescherming te geven. Ook blijft bij een klein bedrijf vaak werk liggen dat een (verstandelijk) gehandicapte kan verrichten, zoals routinematig werk.

De ZARA-werkgeverspanel rapportage 1995-1996 geeft aan dat in 1995 jobcoaching werd toegepast op 0,01% van het aantal in loondienst werkzame werknemers.

#### **I.4 OVERNAME LOONBETALINGSPLICHT BIJ ZIEKTE DOOR DE BEDRIJFS- VERENIGING (OLZ)**

##### **WETTELIJKE REGELING**

Art. 29b ZW; ingevoegd bij wet van 26 februari 1992, Stb. 1992, 82 (Wet TAV), inwerkingtreding per 1 maart 1992. Laatstelijk gewijzigd bij wet van 8 februari 1996, Stb. 1996, 134 (Wulbz), per 1 maart 1996.

##### **OVERIGE REGELGEVING**

Besluit tijdelijke verlenging werkingsduur art. 29b ZW, 20 februari 1995, Stb. 1995, 96. Inwerkingtreding 1 maart 1995.

##### **DOELGROEP**

Werknemerskant:

De werknemer die in de drie jaar voorafgaand aan de dienstbetrekking recht had op een (gedeeltelijke) AAW/WAO-uitkering, of de wachttijd van 52 weken voor de AAW/WAO heeft doorlopen en aansluitend aan die wachttijd arbeidsgeschikt wordt verklaard. WSW-werknemers vallen er buiten.

Het is niet van belang of de werknemer na indiensttreding nog steeds recht heeft op een AAW/WAO - uitkering. Het kan dus gaan om een werknemer die volledig afgeschat is en binnen drie jaar nadien weer werk gaat verrichten, maar ook om een werknemer die nog gedeeltelijk arbeidsongeschikt is en die zijn resterende verdiencapaciteit gaat benutten.

Werkgeverskant:

Werkgevers in de marktsector; uitsluitend voor nieuwe werkgevers.

##### **STREKKING**

Sinds 1 maart 1996 (Wulbz) zijn werkgevers verplicht gedurende maximaal een jaar (70% van) het loon van de zieke werknemer door te betalen. Zolang de werknemer aanspraak heeft op loon, heeft hij geen aanspraak op een ZW-uitkering. In art. 29b ZW is op deze regel een uitzondering opgenomen voor werknemers die in de drie jaar voorafgaand aan hun dienstbetrekking een AAW/WAO-uitkering ontvingen, dan wel 52 weken ziek zijn geweest zonder dat aansluitend een AAW/WAO-uitkering is toegekend. Deze ex-arbeidsongeschikte werknemer heeft bij ziekte recht op een ZW-uitkering ter hoogte van maximaal 100% van het dagloon, over ziekteperiodes die vallen in de eerste drie jaren na aanvang van de dienstbetrekking. De werkgever mag deze ZW-uitkering in mindering brengen op het loon dat hij tijdens ziekte aan de werknemer dient door te betalen. Op deze manier neemt de bedrijfsvereniging feitelijk het verzuimrisico over.

Dit reïntegratie-instrument beoogt de kansen van (ex-) arbeidsongeschikten om weer terug te keren in het arbeidsproces te verbeteren. Eén van de belemmeringen om weer betaalde arbeid te gaan verrichten is de mindere bereidheid van werkgevers om arbeidsongeschikten in dienst te nemen: werkgevers zijn bang voor een hoog ziekteverzuim bij deze categorie werknemers. Het feit dat bij eventuele ziekte de volledige loondoorbetalingsverplichting als het ware door de bedrijfsvereniging wordt overgenomen, kan voor de werkgever een argument zijn om de (ex-) arbeidsongeschikte toch in dienst te nemen. Het gaat hier dus om een positieve prikkel richting werkgever, om hem te stimuleren personen uit de doelgroep in dienst te nemen.

## INHOUD

### *a. Algemeen*

Op grond van art. 29b ZW heeft de ex-WAO'er, dan wel degene die de wachttijd van 52 weken heeft doorlopen en daarna niet voor AAW/WAO in aanmerking komt, aanspraak op een ZW-uitkering indien hij binnen drie jaar na aanvang van de dienstbetrekking ziek wordt. De werkgever loopt dus geen direct financieel risico bij ziekteverzuim door een persoon uit de doelgroep.

Het ziekgeld bedraagt 70% van het dagloon, maar kan op verzoek van de werkgever maximaal gelijk gesteld worden aan het dagloon.

### *b. Voorwaarden*

De werknemer heeft krachtens art. 29b ZW aanspraak op een ZW-uitkering, indien hij:

- behoort tot de doelgroep, en
- ziek wordt in de periode van maximaal drie jaren na aanvang van de dienstbetrekking.

Art. 29b ZW is niet van toepassing wanneer:

- de werknemer jegens de werkgever geen recht op doorbetaling van zijn loon heeft;
- er sprake is van een dienstbetrekking krachtens de WSW.

### *c. Omvang*

De werknemer heeft op grond van art. 7A:1638c BW aanspraak op doorbetaling van 70% van het loon, en hij heeft op grond van art. 29b ZW recht op ziekgeld ter hoogte van 70% van het dagloon. De werkgever mag het ziekgeld in mindering brengen op het uit te betalen loonbedrag; het loon valt dus weg tegen de ZW-uitkering.

Op verzoek van de werkgever kan de omvang van de ZW-uitkering maximaal gelijk gesteld worden aan het dagloon, met dien verstande dat het ziekgeld niet meer mag bedragen dan het loon dat de werkgever betaald zou hebben als art. 29b ZW niet van toepassing zou zijn. Bijvoorbeeld: zou de werkgever op grond van CAO-verplichtingen verplicht zijn tijdens ziekte 90% van het loon uit te betalen, dan kan hij de bedrijfsvereniging verzoeken het ziekgeld te verhogen tot 90% van het dagloon.

### *d. Duur*

De werknemer kan zich gedurende een maximum periode van drie jaar na aanvang van de dienstbetrekking op art. 29b ZW beroepen. De ZW-uitkering zelf duurt maximaal 52 weken.

## UITVOERING

Bedrijfsverenigingen.

## PROCEDURE

De werknemer dient indien hij ziek wordt, dit zo spoedig mogelijk te melden bij zijn werkgever, in ieder geval niet later dan op de tweede ziektedag. Vervolgens meldt de werkgever aan de bedrijfsvereniging zo spoedig mogelijk, en niet later dan de derde ziektedag, de eerste werkdag waarop de werknemer wegens ziekte niet kan werken. Hier geldt dus de ziekmeldingsprocedure van art. 38a ZW. De werkgever is dus degene die de ZW-uitkering aanvraagt. Werknemer kan dit niet. De bedrijfsvereniging zal dan nagaan of de werknemer voldoet aan de voorwaarden voor een uitkering op grond van art. 29b ZW.

Wil de werkgever dat het ziekgeld voor de werknemer gebaseerd is op een hoger dagloonpercentage dan 70%, dan moet hij een verzoek hiertoe tot de bedrijfsvereniging richten. De bedrijfsvereniging doet dit dus niet ambtshalve.



**BEROEP**

Van een afwijzende beslissing van de bedrijfsvereniging kan de werknemer rechtstreeks in beroep bij de sektor bestuursrecht van de arrondissementsrechtbank. Daarna hoger beroep bij de CRvB te Utrecht.

**CUMULATIE**

Art. 29b ZW bevat geen anti-cumulatie bepaling.

**FINANCIERING**

Algemeen Werkloosheidsfonds.

**BUDGET**

Niet van toepassing.

**EFFECTIVITEIT***Toepassing*

Ctsv R.96/4 geeft de cijfers van het GAK: in 1994 waren er 230 toepassingen, in 1995 420. Het Ctsv stelt dat het aantal werkgevers dat jaarlijks een beroep doet op de regeling beperkt is, zeker in verhouding tot het aantal personen dat in principe tot de doelgroep van de regeling behoort. Voor 1995 bedroeg het aantal doelgroep personen dat bij een nieuwe werkgever aan het werk ging circa 12000. De oorzaak van de geringe benutting is niet bekend.

Uitvoeringsfunctionarissen bestempelden art. 29b ZW als een vrij effectief instrument bij de reïntegratie van gedeeltelijk arbeidsongeschikten, aldus de Nota van Toelichting bij het Verlengingsbesluit.

De ZARA-werkgeverspanel rapportage 1995-1996 geeft aan dat in 1995 art. 29b ZW werd toegepast op 0,16% van de in loondienst werkzame werknemers. Voor de effectiviteit van art. 29b als reïntegratie-instrument is het van belang dat werkgevers van het bestaan op de hoogte zijn. Uit de rapportage blijkt dat slechts 37% van de werkgevers er van op de hoogte is dat er sinds de invoering van de Wulbz groepen van werknemers zijn die wél recht hebben op een ZW-uitkering. En van deze groep werkgevers was slechts 15% op de hoogte van het feit dat ex-WAO'ers recht op ZW-uitkering hebben.



## **I.5 VERSNELDE HERZIENING VAN DE ARBEIDSONGESCHIKTHEIDS-UITKERING (VHAOU)**

### **WETTELIJKE REGELING**

Art. 39a WAO en art. 29a AAW; ingevoegd bij wet van 2 november 1995, Stb. 1995, 560 (Wet Amber), inwerkingtreding 29 december 1995.

### **OVERIGE REGELGEVING**

Tica-Mededeling 96/93 van 21 juni 1996, inzake het begrip "dezelfde oorzaak".

### **DOELGROEP**

Gedeeltelijk arbeidsongeschikten met een AAW- of WAO-uitkering.  
Werkgevers die een gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer in dienst houden of nemen.

### **STREKKING**

Indien de arbeidsongeschiktheid binnen vijf jaar na de toekenning of de herziening van de AAW/WAO-uitkering toeneemt, en indien die toename voortkomt uit dezelfde ziekte waarvoor men al een uitkering ontving, dient de bedrijfsvereniging de lopende AAW/WAO-uitkering binnen vier weken na de toename te herzien (dus: te verhogen). Deze regeling heeft tot doel de werknemer met een chronische, of zich verergerende ziekte beter reïntegreerbaar te maken, terwijl het hem tevens een grotere zekerheid biedt op het krijgen van een hogere uitkering na een gedeeltelijke afschatting, zodra de ziekte daarna terugkeert of verergert.

Richting de werkgever biedt deze regeling een aanvulling op het instrument van art. 29b ZW: in de gevallen waarin art. 29b ZW niet van toepassing is, kan de werkgever die een persoon uit de doelgroep in dienst neemt of houdt, na vier weken de WAO-uitkering in mindering brengen op het loon dat hij krachtens art. 7A:1638C BW aan de werknemer moet doorbetalen.

Achtergrond: tijdens en na de behandeling van de Wet TBA is meer dan eens gesproken over de positie van mensen met een chronische ziekte, of een in hevigheid toenemende ziekte. In verband met de werking van art. 37 WAO (27 AAW) kan in geval van een toename van arbeidsongeschiktheid, die oorspronkelijk minder dan 45% was, pas na een periode van 52 weken waarin die toename in stand blijft, de lopende WAO/AAW-uitkering worden verhoogd. Zo kan een chronisch zieke in de situatie terechtkomen dat hij zijn resterende verdien capaciteit niet kan omzetten in een betaalde baan, omdat werkgevers bang zijn voor een toename van de arbeidsongeschiktheid, die voor hun rekening moet komen (doorbetaling van loon gedurende 52 weken). Door de verhoging van de lopende arbeidsongeschiktheidsuitkering reeds na vier weken te laten ingaan, wordt het risico voor de werkgever beperkt.

### **INHOUD**

Wanneer de arbeidsongeschiktheid van de werknemer met een gedeeltelijke AAW/WAO-uitkering toeneemt binnen vijf jaar na toekenning of herziening van die gedeeltelijke uitkering, wordt de uitkering binnen vier weken na de toeneming van arbeidsongeschiktheid verhoogd, mits de toename veroorzaakt wordt door dezelfde ziekte, terzake waarvan de gedeeltelijke AAW/WAO-uitkering wordt genoten.

#### *a. Voorwaarden:*

- de toename van de arbeidsongeschiktheid moet zijn ingetreden binnen vijf jaar na de datum van toekenning of herziening van de arbeidsongeschiktheidsuitkering;

- de toegenomen arbeidsongeschiktheid moet vier weken onafgebroken hebben voortgeduurd; voor het bepalen van de periode van vier weken worden perioden van toegenomen arbeidsongeschiktheid samengeteld, indien ze elkaar opvolgen met een onderbreking van minder dan een maand;
- er moet sprake zijn van een toegenomen arbeidsongeschiktheid uit dezelfde ziekte: met andere woorden de oorspronkelijke klachten nemen toe, de kwaal verergert, of keert terug e.d.

Het Tica adviseert de bedrijfsverenigingen en uvi's om deze voorwaarde als volgt uit te voeren:

- De verzekeringsarts beoordeelt eerst of de mogelijkheden van de werknemer om te functioneren sedert het laatste onderzoek duidelijk afgenomen zijn.
- Is dit het geval, dan beoordeelt de verzekeringsarts of dit in overwegende mate voortvloeit uit dezelfde oorzaken als de oorspronkelijke. Er zijn dan drie mogelijkheden:
  1. Ofwel de afname vloeit inderdaad uit dezelfde oorzaken voort: regeling toepassen.
  2. Ofwel de afname vloeit uit andere oorzaken voort: regeling niet toepassen.
  3. Ofwel het is niet duidelijk aan te wijzen uit welke oorzaken de afname voortvloeit: in dat geval krijgt de werknemer het voordeel van de twijfel en wordt de regeling toegepast.

#### UITVOERING

Bedrijfsverenigingen.

#### PROCEDURE

- Verhoging van de arbeidsongeschiktheidsuitkering vindt op aanvraag of ambtshalve plaats (art. 41 lid 1 WAO; art. 30 lid 1 AAW);
- De gedeeltelijk arbeidsongeschikte dient de toename van de arbeidsongeschiktheid zelf te melden aan de bedrijfsvereniging.

#### BEROEP

De werknemer kan van een afwijzende beslissing van de bedrijfsvereniging in beroep bij de sector bestuursrecht van de arrondissementsrechtbank, in hoger beroep bij de CRvB.

#### CUMULATIE

De maatregel kan niet cumuleren met een herziening van de arbeidsongeschiktheidsuitkering op grond van art. 38 of 39 lid 1, onderdelen a. tot en met c. WAO, of op grond van art. 28 of 29 lid 1, onderdelen a. tot en met c. AAW.

#### FINANCIERING

AAF en AOF.

#### EFFECTIVITEIT

Onbekend.

## I.6 VERSNELDE TOEKENNING VAN DE ARBEIDSONGESCHIKTHEIDS-UITKERING (VTAOU)

### WETTELIJKE REGELING

Art. 43a WAO, art. 32a AAW, ingevoegd bij wet van 2 november 1995, Stb. 1995, 560 (Wet Amber), inwerkingtreding 29 december 1995. Wijziging bij wet van 21 december 1995, Stb. 1995, 691 (Veegwet), inwerkingtreding eveneens op 29 december 1995.

### OVERIGE REGELGEVING

Tica-Mededeling M.96.93 van 21 juni 1996, inzake het begrip "dezelfde oorzaak".

### DOELGROEP

Werknemerskant:

- personen van wie de WAO- of AAW-uitkering is ingetrokken omdat het arbeidsongeschiktheidspercentage lager dan 15% resp. 25% was;
- personen die aan het einde van de wachttijd van 52 weken niet in aanmerking komen voor een WAO- of AAW-uitkering omdat hun arbeidsongeschiktheidspercentage beneden de 15% resp. 25% ligt.

Werkgeverskant:

Werkgevers die een persoon uit de doelgroep in dienst houden of nemen.

### STREKKING

Indien een persoon uit de doelgroep binnen vijf jaar na het intrekken van zijn WAO/AAW-uitkering dan wel na afloop van de 52-weeken-periode weer arbeidsongeschikt wordt, en deze arbeidsongeschiktheid het gevolg is van dezelfde oorzaak, is de bedrijfsvereniging verplicht de WAO/AAW-uitkering toe te kennen, zodra die arbeidsongeschiktheid onafgebroken vier weken heeft geduurd.

Deze regeling heeft tot doel de werknemer met een chronische ziekte beter reïntegreerbaar te maken, terwijl het hem tevens de zekerheid biedt op toekenning van een WAO/AAW-uitkering, zodra de ziekte terugkeert of verergert.

Richting de werkgever biedt deze regeling een aanvulling op het instrument van art. 29b ZW: in die gevallen waarin art. 29b ZW niet van toepassing is, kan de werkgever die een persoon uit de doelgroep in dienst neemt of houdt, na vier weken de WAO-uitkering in mindering brengen op het loon, dat hij ex art. 7A:1638c BW aan de werknemer moet doorbetalen.

Achtergrond: zie I.5 VHAOU.

### INHOUD

Wanneer de arbeidsongeschiktheid van een persoon uit de doelgroep terugkeert of verergert binnen vijf jaar na de intrekking van zijn AAW/WAO-uitkering, dan wel binnen vijf jaar na het doorlopen van de 52-weeken-periode, wordt de AAW/WAO-uitkering steeds toegekend, mits de arbeidsongeschiktheid het gevolg is van dezelfde oorzaak.

#### a. Voorwaarden

- de hernieuwde arbeidsongeschiktheid moet zijn ingetreden binnen vijf jaar na het intrekken van de voorafgaande AAW/WAO-uitkering, of binnen vijf jaar na het einde van de wachttijd van 52 weken.
- de arbeidsongeschiktheid moet vier weken onafgebroken voortgeduurd hebben, waarbij perioden van arbeidsongeschiktheid worden samengeteld, wanneer ze elkaar met een onderbreking van minder dan een maand opvolgen;

- de arbeidsongeschiktheid moet zijn voortgekomen uit dezelfde oorzaak, terzake waarvan de betrokkene de ingetrokken AAW/WAO-uitkering ontving, dan wel terzake waarvan hij na afloop van de 52-weken-periode is gekeurd en arbeidsgeschikt werd verklaard.

Dit instrument wordt niet toegepast, wanneer art. 29b ZW van toepassing is.

- \* Aangezien art. 29b ZW uitsluitend kan worden toegepast in de situatie dat de (ex-)arbeidsongeschikte in dienst treedt van een nieuwe werkgever, betekent dit dus dat art. 43a WAO of 32a AAW wel van toepassing zijn, in het geval dat de (ex-)arbeidsongeschikte in dienst van zijn eigen werkgever andere passende arbeid gaat verrichten.
- \* Bovendien is art. 29b ZW alleen van toepassing indien de (ex-)arbeidsongeschikte binnen drie jaar na indiensttreding ziek wordt; het toepassingsgebied van art. 43a WAO (32a AAW) strekt zich uit over een periode van vijf jaar na intrekking van de uitkering of na einde wachttijd. Het is dus mogelijk dat gedurende de eerste drie jaar van het dienstverband art. 29b ZW de werknemer beschermt, en vervolgens gedurende nog eens twee jaar daarna art. 43a WAO. Bijvoorbeeld in de situatie dat de werknemer direct na einde wachttijd bij een andere werkgever in dienst treedt.

#### *b. Omvang van de toegekende WAO-uitkering*

Op grond van art. 43b WAO wordt het dagloon van de toe te kennen WAO-uitkering niet lager gesteld dan het dagloon waarop de ingetrokken WAO-uitkering gebaseerd was, dan wel het dagloon dat in aanmerking zou zijn genomen indien na einde wachttijd recht zou hebben bestaan op een WAO-uitkering. Eventuele indexeringen op grond van art. 15 WAO worden in dit bedrag meegenomen.

Art. 43b WAO is in het kader van de Veegwet aan de WAO toegevoegd, om te voorkomen dat het dagloon van een voormalig arbeidsongeschikte die betaalde arbeid heeft aanvaard tegen een lager loon, bij hernieuwde uitval op een lager niveau uitkomt dan het dagloon van degene die geen arbeid heeft aanvaard (en in de WW is blijven zitten).

#### UITVOERING

Bedrijfsverenigingen.

#### PROCEDURE

- de ex-arbeidsongeschikte zal de AAW/WAO-uitkering zelf moeten aanvragen bij de bedrijfsvereniging (art. 34 WAO, 24 AAW).

#### BEROEP

De werknemer kan in beroep bij de sector bestuursrecht van de arrondissementsrechtbank, en in hoger beroep bij de CRvB te Utrecht.

#### CUMULATIE

- De maatregel kan niet cumuleren met art. 29b ZW; de laatste gaat voor.
- De maatregel kan niet cumuleren met toekenning van de arbeidsongeschiktheidsuitkering op grond van art. 47 WAO of 37 AAW.
- Voor het overige kan de maatregel worden gecombineerd met andere reïntegratiemiddelen.

**FINANCIERING**

AAF en AOF

**BUDGET**

Niet van toepassing

**EFFECTIVITEIT**

Niet bekend





## I.7 WERKGEVERSVOORZIENINGEN (WGVO)

### WETTELIJKE REGELING

Art. 57a AAW; ingevoegd bij wet van 16 mei 1986, Stb. 1986, 300; inwerkingtreding 1 juli 1986.

### OVERIGE REGELGEVING

Besluit AAW-voorzieningenverstrekking, KB van 1 maart 1994, Stb. 1994, 150;  
Regeling vergoeding persoonlijke ondersteuning gehandicapte werknemers, Besluit van 24 februari 1994, Stcrt. 1994, 43 (zie I.3);  
Circulaire FBV, M.93.29 van 22 juli 1993;  
Circulaire FBV, M.94.52 van 18 november 1994.

### DOELGROEP

Werkgevers die een arbeidsovereenkomst gesloten hebben met één of meer werknemers die behoren tot de WAGW-populatie (zie bijlage 1), of met één of meer personen die de wachttijd van 52 weken, bedoeld in art. 6 AAW, doormaken (het betreft hier AAW-verzekerden van 17 jaar of ouder die arbeidsongeschikt zijn geworden en in het jaar onmiddellijk voorafgaande aan de dag waarop de arbeidsongeschiktheid is ingetreden inkomen hebben verworven (kort gezegd gaat het om mensen in het eerste ziekte jaar). Daarnaast betreft het AAW-verzekerden die op de dag dat zij 17 jaar worden arbeidsongeschikt zijn (zo genaamde 'vroeggehandicapten'). Voor beide groepen geldt dat zij na afloop van een onafgebroken periode van 52 weken nog steeds arbeidsongeschikt moeten zijn).

### UITVOERING

Bedrijfsverenigingen.

### STREKKING

Bij de invoering van de WAGW is art. 57a in de AAW ingevoegd. Dit artikel opent de mogelijkheid een werkgever in aanmerking te brengen voor een vergoeding van de kosten van aanpassing van de arbeidsplaats van de gehandicapte werknemer of van de werknemer die de wachttijd van art. 6 AAW doormaakt, indien de aanpassing van de arbeidsplaats wegens ziekte of gebrek van die werknemer noodzakelijk is. Het artikel vormt een tegenwicht tegen de verplichting tot aanpassing van de arbeidsplaats die de werkgever op grond van art. 6, eerste lid WAGW kan worden opgelegd. Zowel laatstgenoemde verplichting, als het verstrekken van vergoedingen die de werkgever ten goede komen waren ten tijde van de invoering van dit artikel niet nieuw. In art. 3 Arbo-wet was reeds een dergelijke verplichting vervat. Aangezien de wetgever een meer directe procedure, dan die welke betrekking had op de naleving van art. 3 Arbo-wet wenselijk achtte en bovendien de aansluiting met de voorzieningenbepalingen in de AAW duidelijker tot uitdrukking gebracht wilde hebben, is er voor gekozen om de eis tot aanpassing van de arbeidsplaats in art. 6 WAGW op te nemen en in het verlengde daarvan de mogelijkheid om de kosten van aanpassing te vergoeden in art. 57a AAW neer te leggen.

Ook de mogelijkheid van vergoedingen die de werkgever ten goede komen was geen novum. Voorheen werden op grond van art. 57 AAW wel eens voorzieningen getroffen die hoofdzakelijk de bedrijfsvoering regardeerden. De wetgever was van mening dat dit artikel hiervoor onvoldoende basis bood en heeft deze praktijk (alsnog) willen legaliseren en willen uitbreiden. Hoewel de vergoeding aan de werkgever een vreemde eend in de AAW-bijt is - de werkgever is immers geen AAW-verzekerde - heeft de wetgever er toch uitdrukkelijk voor gekozen om deze vergoeding in dit kader in te bedden. Hierbij is onder meer overwogen dat art. 57a een complement is van art. 57 lid 1, AAW en dat toch uiteindelijk de AAW-verzekerden van art. 57a profiteren. (Zie voor het afbake-

ningscriterium van werkgeversvoorzieningen en werknemersvoorzieningen III.10 over art. 57 lid 1, AAW.)

## INHOUD

### *a. Algemeen*

De bedrijfsvereniging kan een werkgever die tot de doelgroep behoort in aanmerking brengen voor een vergoeding van de kosten die:

- voortvloeien uit de naleving van een onherroepelijk geworden eis als bedoeld in art. 6 WAGW;
- overigens voortvloeien uit de noodzakelijke aanpassing van de samenstelling en toewijzing van arbeid, de inrichting van arbeidsplaatsen, de productie- en werkmethode en de bij de arbeid te gebruiken hulpmiddelen;
- voortvloeien uit de aanpassing van de inrichting van het bedrijf voorzover de behoefte daaraan wordt opgeroepen door de deelneming van de desbetreffende werknemers aan de werkzaamheden of het daarmee samenhangende verblijf in het bedrijf. Voorbeelden van aanpassingen van het bedrijf zijn:  
verbreding van gangen, het aanleggen van invalidentoiletten, het aanbrengen van liften, een blindentelefooncentrale e.d. (In bijlage 5 wordt een groot aantal werkvoorzieningen vermeld). Ook een voorbeeld is de "vergoeding persoonlijke ondersteuning gehandicapte werknemers", besproken in I.3. (JOBG).

De werkgever heeft in het midden gelaten in welke situatie toepassing zou moeten worden gegeven aan art. 57 en in welke situatie aan art. 57a. Op grond van art. 12 van het Besluit AAW-voorzieningenverstrekking geldt als hoofdregel dat een hulpmiddel dat ook bruikbaar is bij een andere werkgever en dat de werknemer dus eventueel zou kunnen meenemen naar een andere werkplek, op grond van art. 57 aan de werknemer moet worden verstrekt. In de praktijk wordt praktisch omgegaan met de keuze tussen verstrekking op grond van art. 57 lid 1 en art. 57a AAW. Indien aan het gebruik van het meeneembare hulpmiddel aanpassings- of aansluitingskosten verbonden zijn, worden deze op grond van art. 57a AAW vergoed, tenzij de werkgever hiervan geen gebruik wenst te maken (zie ook III.10, Werknemersvoorzieningen).

### *b. Voorwaarden voor vergoeding van de werkvoorziening*

Uit de tekst van art. 57a AAW kan men de volgende voorwaarden afleiden:

- \* De aanpassing moet "noodzakelijk" zijn voor de gehandicapte werknemer, dat wil zeggen dat die werknemer zónder de getroffen aanpassing zijn werk niet naar behoren kan verrichten. Het moet dus duidelijk zijn dat de gehandicapte werknemer dankzij de aanpassing kan (blijven) werken in het bedrijf van de werkgever.
- \* De aanpassing moet betrekking hebben op een bepaalde individuele gehandicapte werknemer (of diens eventuele gehandicapte opvolger), en op diens specifieke handicap. De werkgever kan bijvoorbeeld niet in aanmerking komen voor vergoeding van de kosten die zijn gemaakt bij de aanleg van een invalidentoilet, met het oog op het meer toegankelijk maken van het bedrijf voor gehandicapten in het algemeen.
- \* Aanpassingen, die weliswaar een gehandicapte werknemer ten goede komen, maar die tevens noodzakelijk zijn voor de niet-gehandicapte werknemers, omdat zonder die aanpassingen het werk voor iedereen te zwaar is, vallen niet onder het bereik van art. 57a AAW (CRvB 9 augustus 1994, RSV 1995,26).

Op grond van de FBV-Circulaire M.93.29 gelden bovendien de volgende regels:

- \* Er is pas sprake van "kosten van aanpassingen", indien en voor zover als gevolg van tewerkstelling van gehandicapten het ondernemingsresultaat nadelig wordt beïnvloed,

- resp. - bij niet op winst gerichte bedrijvigheid - de kostprijs van geproduceerde goederen en/of geleverde diensten wordt verhoogd.
- \* De aldus geconstateerde "kosten" moeten boven een bepaald drempelbedrag uitkomen. Het drempelbedrag is gelijk aan 1,86 x de grondslag voor een 23-jarige ( in 1996: f 187,-). Blijven de kosten beneden dit drempelbedrag, dan worden ze niet vergoed.
  - \* Wanneer de aanpassing voortvloeit uit verplichtingen op grond van een andere regeling dan de WAGW (bijvoorbeeld: op grond van de Arbo-wet), dan geen recht op vergoeding.
  - \* De vergoeding van de kosten mag niet tot gevolg hebben:
    - dat een bedrijf dat verouderde produktiemiddelen- en methoden toepast, ten laste van het AAF modernisering tot stand brengt;
    - dat er concurrentievervalsing optreedt.
  - \* Het bestuur van de bedrijfsvereniging moet zich kunnen verenigen met de door het bedrijf voorgenomen preventie- of reïntegratiemaatregelen.

#### *c. Omvang van de vergoeding*

De bedrijfsvereniging zal eerst nagaan wat precies de omvang is van de kosten van de aanpassingen. Eventuele subsidies uit hoofde van andere regelingen worden er van afgetrokken.

Als hoofdregel wordt de vergoeding vastgesteld in de vorm van een vaste periodieke uitbetaling gedurende de tewerkstellingsperiode van de gehandicapte werknemer of diens eventuele gehandicapte opvolger. De vergoeding vindt dus niet in een bedrag ineens plaats, maar wordt uitgesmeerd over de gehele tewerkstellingsperiode.

De omvang van de vaste periodieke vergoeding wordt gebaseerd op de verwachte (economische) gebruiksduur van het aangeschafte hulpmiddel. Hierbij wordt een maximum vergoedingsperiode van 10 jaar gehanteerd. Indien de tewerkstellingsperiode van de gehandicapte werknemer (of diens gehandicapte opvolger) korter is dan de economische gebruiksduur, vindt bij het einde van de tewerkstellingsperiode een afrekening plaats.

In sommige gevallen kan de vergoeding als een bedrag ineens betaald worden:

- bij aanvang van de tewerkstelling van de gehandicapte:
  - a. verliezen, ontstaan doordat een vóór de aanpassing aanwezig duurzaam produktiemiddel beneden de boekwaarde moet worden afgesloten;
  - b. de kosten van opleiding/training van de gehandicapte in verband met de noodzakelijke aanpassing;
  - c. de contante waarde van de te verlenen periodieke vergoedingen over de te verwachten tewerkstellingsperiode c.q. gebruiksduur van de aanpassing, indien deze contante waarden onder de f 10.000 ligt.
- bij beëindiging van de tewerkstelling van de gehandicapte werknemer:
  - d. de contante waarde van de resterende kwartaaltermijnen, onder aftrek van een eventuele restwaarde van de aanpassing.

#### *d. Duur van de vergoeding*

De vergoeding duurt maximaal 10 jaar.

#### *e. Afzonderlijke bedrijfseenheid voor gehandicapten*

Het komt voor dat een werkgever vergoeding vraagt op grond van art. 57a AAW voor de kosten in verband met de inrichting van een speciale bedrijfseenheid voor gehandicapte werknemers. Ook al voorziet een dergelijke bedrijfseenheid niet in een optimale reïntegratie in het reguliere arbeidsproces, toch kan in bepaalde situaties overwogen worden deze aanvraag te honoreren.

Het uitgangspunt blijft de volledige integratie van gehandicapten en niet-gehandicapten in het reguliere arbeidsproces, waarbij de gehandicapte op voor hem aangepaste wijze kan deelnemen aan de normale arbeid in de onderneming op dezelfde plaats als de niet-gehandicapte.

Slechts indien het voor de reïntegratie van de gehandicapte absoluut noodzakelijk is, kan hiervan worden afgeweken. Afwijking is mogelijk indien aanpassing van het normale productieproces voor de gehandicapten onvermijdelijk leidt tot verstoring van het normale productieproces voor de niet-gehandicapten.

De aanpassing kan bestaan uit de inrichting van een afzonderlijk productieproces voor de gehandicapte werknemers, waarin dezelfde arbeid wordt verricht als in het normale productieproces of geheel of gedeeltelijk andere arbeid.

Alleen de extra kosten van de inrichting van een dergelijk afzonderlijke bedrijfseenheid voor gehandicapten, komen voor vergoeding in aanmerking, waaronder onder meer begrepen zijn de extra kosten in verband met management, faciliteiten als rustruimte en toiletten. Met besparingen elders en extra baten (efficiency-voordelen) wordt rekening gehouden.

(bron: Naslag Gevalsbehandeling Sociale Verzekering)

## PROCEDURE

### *a. Aanvraag*

De werkgever dient de vergoeding aan te vragen bij de bedrijfsvereniging waarbij hij is aangesloten.

### *b. Vervaltermijnen*

Als de werkgever meer dan een jaar vóór de vergoedingsaanvraag resp. de aanvang van de werkzaamheden van de gehandicapte werknemer, uitgaven in verband met de aanpassing heeft gedaan, komen die uitgaven niet meer voor vergoeding in aanmerking.

Periodieke vergoedingen gaan in:

- op de datum van de aanvraag, of
- op de datum van de aanvang van de werkzaamheden van de gehandicapte werknemer bij de werkgever, als deze datum later ligt dan de datum van de aanvraag.

## BEROEP

Wanneer de werkgever in beroep wil gaan van een afwijzende beslissing van de bedrijfsvereniging, zal hij eerst de bezwaarschriftprocedure moeten volgen. Van een beslissing op het bezwaarschrift kan hij in beroep bij de sector bestuursrecht van de arrondissementsrechtbank. Daarna hoger beroep bij de CRvB te Utrecht.

## FINANCIERING

Algemeen Arbeidsongeschiktheidsfonds.

## CUMULATIE

- Cumulatie met een werkvoorziening op grond van art. 57 lid 1 AAW is niet mogelijk: het is of een werknemers- of een werkgeversvoorziening.
- Indien de kosten voor een aanpassing (gedeeltelijk) vergoed kunnen worden uit een andere regeling (bijvoorbeeld AWBZ), zal de bedrijfsvereniging met dat bedrag rekening houden bij de bepaling van de omvang van de vergoeding.

## EFFECTIVITEIT

De informatie over de werkvoorzieningen is afkomstig uit de Registratie Individuele Gevallen. In dit systeem wordt het aantal positieve adviezen geregistreerd dat jaarlijks wordt gegeven aangaande toe te kennen werkvoorzieningen.

De volgende informatie is afkomstig uit het Ctsv-rapport Toepassing van reïntegratie-instrumenten voor gedeeltelijk arbeidsgeschikten, R.96/4, april 1996:

Aantal positieve adviezen werkgeversvoorzieningen

jaar	aantal
1993	260
1994	730
1995	660

Werkgeversvoorzieningen naar soort voorziening, in % van het aantal positieve adviezen

	1993	1994	1995
Soort voorziening:			
- verrichten van arbeid	36%	42%	47%
- verplaatsen (gesloten vervoer)	27%	24%	22%
- alg. dag. levensverz.	11%	12%	11%
communicatie	14%	14%	11%
- overig	12%	8%	9%

Uit verschillende onderzoeken is gebleken dat werkgevers maar weinig gebruik maken van de mogelijkheid om kosten van aanpassingen door de bedrijfsvereniging te laten vergoeden.

Een struikelblok blijkt onder meer te zijn het feit dat de vergoeding van een werkvoorziening niet in één keer wordt uitbetaald, maar dat het over een langere periode wordt uitgesmeerd (E.L. de Vos e.a., Werkaanpassing en arbeidshandicap. Een studie naar individuele maatregelen ter bevordering van de arbeidsparticipatie van gehandicapten, chronisch zieken en arbeidsongeschikten, TNO-rapport 95.047, Leiden, 1995).

Ook liggen er knelpunten bij de uitvoering. Uit een enquête onder 93 bedrijven, waar 911 werknemers na langdurig ziekteverzuim het werk weer hadden hervat, bleek dat de vergoeding ex art. 57a AAW nauwelijks werd toegepast: slechts bij 2% of minder van de werknemers.

De redenen om geen gebruik te maken van de vergoedingsmogelijkheid van art. 57a AAW, waren:

- onbekendheid met de regeling	33%
- administratieve rompslomp	24%
- bedrijf financiert het zelf	24%
- niet nodig geweest	19%
- niet van toepassing	26%
- overig	14%

62% van de ondervraagde bedrijven gaf aan nooit gebruik te maken van art. 57a of art. 57 lid 1 AAW.

In hetzelfde onderzoek werd ook een enquête gehouden onder 63 artsen (arbo- bedrijfsverzekeringsartsen), met onder meer de vraag hoe vaak men gebruik maakte van art. 57a en/of art. 57 lid 1 AAW. Van deze artsen maakte 4% vaak gebruik van deze mogelijkheid, 51% soms, en 44% nooit. Knelpunten lagen hier vooral in de moeizame samenwerking/communicatie met de uitvoeringsinstelling, het feit dat er niet altijd duidelijkheid bestaat over wie de kosten van de werkaanpassing moet betalen, en het feit dat een aanvraag voor vergoeding van een werkaanpassing vaak niet wordt gehonoreerd. (zie : De Vos e.a., Werkaanpassing bij reïntegratie na ziekte, 1996.)

**II. VERPLICHTINGEN/SANCTIES VOOR DE WERKGEVER. VERPLICHTINGEN DIE BIJ HET NIET NAKOMEN KUNNEN LEIDEN TOT FINANCIËEL NADEEL VOOR DE WERKGEVER.**





## II.1 VERPLICHTING VAN DE WERKGEVER DE ARBEIDSPLAATS VAN DE GEHANDICAPTE WERKNEMER AAN TE PASSEN (AAGW)

### WETTELIJKE REGELING

Art. 6 Wet Arbeid Gehandicapte werknemers, wet van 16 mei 1986, Stb. 1986, 300, inwerkingtreding 1 juli 1986.

### DOELGROEP

De gehandicapte werknemer in de zin van art. 1 WAGW (zie bijlage 1);  
De werkgever in de markt- en overheidssector die een gehandicapte werknemer in dienst heeft.

### INHOUD EN STREKKING

#### *a. Algemeen*

Een werkgever die een gehandicapte werknemer in dienst heeft, is verplicht de samenstelling en toewijzing van arbeid, de inrichting van de arbeidsplaatsen, de produktie- en werkmethoden en de bij die arbeid te gebruiken hulpmiddelen aan die werknemer aan te passen. Deze verplichting houdt in dat de werkgever voorzieningen in het leven moet roepen die zich richten tot de individuele gehandicapte werknemer, in relatie tot zijn arbeidsplaats in enge zin.

Tevens is de werkgever verplicht de inrichting van het bedrijf aan te passen. Deze verplichting slaat op voorzieningen die de arbeidsplaats in enge zin te boven gaan, zoals voorzieningen bij de ingang van een gebouw ter vermindering van trappen of het wegemen van drempels in gangen. Deze verplichting geldt ten aanzien van gehandicapte werknemers in het algemeen.

Deze verplichtingen gelden ongeacht het aantal in dienst zijnde gehandicapte werknemers. Ze gelden ook ten aanzien van in dienst getreden gehandicapte werknemers, wier arbeidsovereenkomst nog niet tot het verrichten van arbeid heeft geleid.

#### *b. Sancties*

De werkgever die niet aan deze wettelijke plicht voldoet kan door de Arbeidsinspectie tot naleving worden gedwongen. De arbeidsinspectie is bevoegd eisen te stellen met betrekking tot de nakoming van de aanpassingsverplichting, na overleg met de betrokken bedrijfsvereniging.

Als de arbeidsinspectie een van kracht geworden eis heeft gesteld, ontstaat er voor de werkgever een bindende verplichting.

Niet-nakoming van die verplichting is strafbaar: het is een economisch delict in de zin van de WED. De maximumstraf op overtreding van de verplichting is zes maanden hechtenis en/of een geldboete (6 lid 1 WED). Daarnaast kan de rechter bijkomende straffen opleggen (8 WED).

### UITVOERING

- Bedrijfsvereniging.
- Arbeidsinspectie.

### BEROEP

Tegen een door de Arbeidsinspectie opgelegde eis kan de werkgever in beroep bij de minister SZW.

Tegen de beschikking van de minister kan de werkgever beroep instellen bij de bestuurskamer van de rechtbank, en in hoger beroep bij de Afdeling Bestuursrechtspraak van de Raad van State.

## CUMULATIE

De aanpassingsverplichting hangt nauw samen met de in de AAW geregelde voorzieningen:

- de werkgever kan van de bedrijfsvereniging een tegemoetkoming krijgen in de kosten voor collectieve voorzieningen voor gehandicapten. Van een collectieve voorziening kunnen meerdere gehandicapte werknemers gebruik maken. Bijvoorbeeld: aanpassing van het gebouw voor rolstoelgebruikers, aanpassingen van machines, werktuigen of gereedschappen (art. 57a AAW).
- wanneer de bedrijfsvereniging een individuele gehandicapte werknemer in aanmerking wil laten komen voor een werkvoorziening als bedoeld in art. 57a AAW, dan is de werkgever op grond van art. 6 WAGW verplicht medewerking te verlenen aan het aanbrengen van die voorziening.

## EFFECTIVITEIT

De effectiviteit van deze wettelijke verplichting is moeilijk te meten. Het aantal door de Arbeidsinspectie opgelegde eisen vormt geen echte indicatie, omdat deze eis pas wordt opgelegd als de werkgever juist niet de wettelijke verplichting naleeft. De effectiviteit zou eventueel af te meten zijn aan de hand van een daling van het aantal opgelegde eisen (maar een daling kan ook een gevolg zijn van een tekort aan mankracht bij de arbeidsinspectie of het leggen van andere prioriteiten).

## II.2 REGISTRATIE- EN INFORMATIEPLICHT MET BETREKKING TOT GEHANDICAPTE WERKNEMERS (RIP)

### WETTELIJKE REGELING

Art. 10 Wet Arbeid Gehandicapte Werknemers, wet van 16 mei 1986, Stb. 1986, 300.  
Art. 10 is gewijzigd bij de wet TAV, met ingang van 1 maart 1992.

### OVERIGE REGELGEVING

Circulaire Ctsv nr. 96/5, van 24 april 1996, inwerkingtreding 1 mei 1996.

### DOELGROEP

- De gehandicapte werknemer in de zin van art. 1 WAGW (zie bijlage);
- Werkgevers die een gehandicapte werknemer in dienst hebben.

### INHOUD EN STREKKING

De werkgever is verplicht een administratie bij te houden van het aantal bij hem in dienst zijnde gehandicapte werknemers. Tevens is hij verplicht aan de bedrijfsvereniging waarbij hij is aangesloten periodiek die opgaven en inlichtingen te verstrekken die noodzakelijk zijn om te beoordelen in hoeverre aan de taakstelling (art. 2 WAGW) is voldaan.

De met ingang van 1 maart 1992 ingevoerde algemene registratie- en informatieverplichting strekt er toe inzicht te verkrijgen in de mate waarin individuele werkgevers (en in het verlengde daarvan bedrijfstakken of onderdelen daarvan, onderdelen van de openbare dienst) aan de taakstelling voldoen. Bovendien bestaat de verwachting dat van deze verplichting een stimulerende werking zal uitgaan om concrete resultaten in het kader van het WAGW-beleid te behalen.

Vóór 1 maart 1992 was de registratie- en informatieplicht gekoppeld aan de quotumverplichting; slechts indien er een quotumverplichting was opgelegd moesten de werkgevers de bij hen in dienst zijnde gehandicapte werknemers registreren en uit eigen beweging gegevens verstrekken aan het orgaan dat belast was met de vaststelling van de financiële bijdrage en de financiële tegemoetkoming als bedoeld in art. 5 van de wet. Het gevolg van deze koppeling was, dat zolang er geen quotumverplichting was opgelegd en adequate registratie van de tewerkgestelde gehandicapte werknemers ontbrak er in wezen slechts door middel van evaluaties nagegaan kon worden of en zo ja, in welke mate voortgang werd gemaakt met het WAGW-beleid.

De registratie- en informatieplicht zou worden geëffectueerd bij algemene maatregel van bestuur. Dit is echter tot op heden nog niet gebeurd. Op dit moment is dus nog niet bekend op welke wijze werkgevers aan hun registratieverplichting moeten voldoen. Toch moet de werkgever een registratie bijhouden. De Arbeidsinspectie heeft de bevoegdheid te controleren of de werkgever dit ook daadwerkelijk doet. De bepaling dat deze gegevens aan de bedrijfsvereniging moeten worden verstrekt, is nog niet van kracht.

### EFFECTIVITEIT

ZARA-werkgeverspanel rapportage 1995-1996: 5% van de bedrijven registreert systematisch het aantal gehandicapte werknemers (eind jaren tachtig was dat 6%).

Van de bedrijven die gehandicapte werknemers in dienst hebben (11% van het totaal) houdt ongeveer de helft systematisch bij hoeveel zij er in dienst hebben. Hoe groter het bedrijf, hoe vaker registratie plaats vindt: van 3% bij bedrijven met 2-9 werknemers, tot 37% bij bedrijven met 500 of meer werknemers.

Er zijn ook grote verschillen per bedrijfstak. Registratie komt relatief weinig voor in de Detailhandel (4%) en Zakelijke Dienstverlening (3%), vaak in de Procesindustrie (20%).

#### ONTWIKKELINGEN

Voor een evaluatie van de WAGW heeft het ministerie SZW informatie nodig over het percentage gehandicapte werknemers per bedrijfstak. Aangezien de registratieverplichting nog niet van de grond is gekomen, zijn deze cijfers niet voorhanden. De minister wil niet er toe overgaan de werkgevers er alsnog toe te verplichten het aantal WAGW'ers te registreren. Men wil een zodanige verzwaring van de administratieve lastendruk namelijk vermijden. Daarom is het Ctsv verzocht om bij de bedrijfsverenigingen statistisch materiaal te verzamelen. De bedrijfsverenigingen houden echter nog geen duidelijke statistische gegevens in het kader van de WAGW bij. In zijn circulaire 96/5 maakt het Ctsv gebruik van zijn op art. 13 OSV gebaseerde bevoegdheid om statistische gegevens bij de bedrijfsverenigingen op te vragen. De circulaire bevat een uitvoerige opsomming van de eisen waaraan deze gegevens moeten voldoen.

Aangezien een verslagjaar samenvalt met een kalenderjaar, en de gegevens vóór 1 juni volgend op het verslagjaar ingeleverd moeten worden, zal het nog tot na juni 1997 duren eer de gegevens over 1996 bekend zullen zijn.

Om de ontwikkelingen en trends te kunnen volgen zijn opeenvolgende rapportages van het ZARA-werkgeverspanel voorzien. Ook de bedrijfstakgewijze registratie (VZA) van gehandicapte werknemers door het Ctsv (per 1-3-1997 door het Lisv), waarvan cijfers over het aandeel gehandicapte werknemers met die uit het ZARA-werkgeverspanel zijn vergeleken, wordt voortgezet.

## II.3 QUOTUMVERPLICHTING, BIJDRAGE- EN TEGEMOETKOMINGSREGELING (QBTR)

### WETTELIJKE REGELING

Art. 3 tot en met 5 Wet Arbeid Gehandicapte Werknemers. Deze regeling is in werking getreden per 1 juli 1989.

### DOELGROEP

- De gehandicapte werknemer in de zin van art. 1 WAGW (zie bijlage), die bij een werkgever in dienst is;
- Werkgevers die behoren tot een bij algemene maatregel van bestuur aangewezen bedrijfstak of onderdeel daarvan, dan wel een onderdeel van de openbare dienst.

### STREKKING EN INHOUD

Werkgevers hebben op grond van art. 2 WAGW de plicht om gelijke kansen van gehandicapte en niet-gehandicapte werknemers te bevorderen, en de nodige voorzieningen hiertoe te treffen.

Als blijkt dat deze taakstelling onvoldoende wordt gerealiseerd, kan bij algemene maatregel van bestuur een werkgever die behoort tot een bepaalde bedrijfstak of openbare dienst verplicht worden er voor te zorgen dat van de bij hem in dienst zijnde werknemers een bepaald percentage uit gehandicapten bestaat. Dit percentage zal minimaal 3%, maximaal 7% bedragen. Bij de amvb kunnen kleine werkgevers (gedacht wordt aan werkgevers met minder dan 35 werknemers) worden uitgezonderd.

De werkgever kan de minister vragen om ontheffing van de opgelegde verplichting als naar verwachting gedurende langere tijd niet aan de verplichting kan worden voldaan. Aan de quotumverplichting is een bijdrage- en tegemoetkomingsregeling gekoppeld:

- werkgevers die niet voldoen aan de quotumverplichting, zullen periodiek een geldelijke bijdrage moeten betalen;
- werkgevers die meer dan het voorgeschreven aantal gehandicapten in dienst hebben, kunnen in aanmerking komen voor een geldelijke tegemoetkoming.

Voor de hoogte van bijdrage en tegemoetkoming wordt gedacht aan 15/38 van het bruto minimumloon; dit komt neer op circa f 10.000,- per werknemer per jaar.

### ONTWIKKELINGEN

De quotumverplichting is tot op heden niet ingevoerd. Achtereenvolgende kabinetten hebben te kennen gegeven de quotumverplichting als ultimum remedium te beschouwen. Dit zware middel dient slechts dan te worden ingezet als er geen ander middel meer beschikbaar is en de ontwikkeling van de werkloosheid onder gedeeltelijk arbeidsongeschikten daartoe aanleiding geeft.

ZARA-werkgeverspanel rapportage 1995-1996: per einde maart 1996 had 11% van de bedrijven één of meer gehandicapte werknemers in dienst, die tezamen 1,6% van de Nederlandse werknemers-populatie uitmaakten. Het gemiddelde van 1,6% blijft ver achter het eertijds genoemde streefcijfer van 5% voor het Nederlandse bedrijfsleven als geheel.

- De groep gehandicapte werknemers die onder de WAGW-doelgroep valt en in dienst is van een bedrijf bedraagt 1,3% van alle werknemers in loondienst. Deze 1,3% is werkzaam bij 10% van de Nederlandse bedrijven. Volgens Ctsv-cijfers (uit statistisch materiaal van bijna alle bedrijfsverenigingen) over dezelfde periode, maken arbeidsgehandicapte werknemers 2,7% uit van de totale werknemerspopulatie. Het aandeel van gehandicapte werknemers beweegt zich derhalve tussen de 1,3% en 2,7%.

- De overige 0,3% valt buiten de WAGW-doelgroep maar is wel gehandicapt. Deze 0,3% is werkzaam bij 2% van de Nederlandse bedrijven.
- 6% van de bedrijven in Nederland haalt de minimumdrempel van 3% gehandicapte werknemers in dienst.
- 5% van de bedrijven in Nederland haalt het streefcijfer van 5% gehandicapte werknemers in dienst.

Het percentage bedrijven dat gehandicapte werknemers in de zin van de WAGW in dienst heeft neemt toe met de bedrijfsomvang: van 6% bij de kleinste bedrijven tot 71% bij de grootste bedrijven. Uitsplitsing naar bedrijfssector laat zien dat bedrijven met gehandicapte werknemers relatief vaker voorkomen in de Procesindustrie (28%), de Metaalindustrie (20%), de Voedingsindustrie (21%), de Bouwnijverheid (20%) en het Vervoer (19%). In de Detailhandel (1%) en de Horeca (5%) zijn er nauwelijks bedrijven die gehandicapten in dienst hebben.

## **II.4 PRIVAATRECHTELIJKE VERPLICHTING VAN DE WERKGEVER OM DE EIGEN WERKNEMER PASSENDE ARBEID AAN TE BIEDEN (1638Z).**

### **WETTELIJKE REGELING**

Art. 7A:1638z BW; art. 7A:1638d BW.

### **OVERIGE REGELGEVING**

Geen.

### **DOELGROEP**

- De (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte werknemer die krachtens arbeidsovereenkomst in dienst is van de werkgever;
- De werkgever die een (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte werknemer in dienst heeft.

### **STREKKING/INHOUD**

Op grond van art. 1638z BW is de werkgever in het algemeen verplicht al datgene te doen en na te laten wat een goed werkgever in gelijke omstandigheden behoort te doen en na te laten. Deze eis van goed werkgeverschap vormt in samenhang met de loonbetalingsverplichting ex art. 1638d BW, een reïntegratie-instrument ten behoeve van de gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer, die passende arbeid wil gaan verrichten bij zijn eigen werkgever.

Op grond van de jurisprudentie van de Hoge Raad (HR) rond deze wetsartikelen, geldt het volgende:

- Wanneer een gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer, die niet meer in staat is zijn oude werkzaamheden full-time te verrichten, aanbiedt ditzelfde werk voortaan in deeltijd te doen, is de werkgever verplicht dit aanbod te accepteren. Doet hij dat niet, dan is hij toch verplicht aan de werknemer het loon te betalen dat deze met dat deeltijdwerk had kunnen verdienen. De werkgever kan hier alleen onderuitkomen, wanneer hij kan aantonen dat van hem niet gevergd kan worden het werkaanbod te accepteren. Of dit van hem kan worden gevergd, hangt af van de inhoud van het aanbod, de aard van de arbeid, en de organisatie van het bedrijf (HR 3 februari 1978, NJ 1978, 248);
- Wanneer een gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer, die niet meer in staat is zijn oude functie geheel uit te oefenen (ook niet in deeltijd), aanbiedt om voortaan een deel van de werkzaamheden uit die functie te verrichten (bijv. die werkzaamheden die niet rugbelastend zijn), is de werkgever gehouden dit aanbod te accepteren. Ook indien dit zou betekenen dat de arbeidsverdeling binnen het bedrijf moet worden aangepast. Weigert de werkgever dit aanbod, dan is hij verplicht het loon te betalen dat de werknemer in deze aangepaste functie had kunnen verdienen. Ook hier geldt: de werkgever kan er pas onderuit komen als hij kan aantonen dat tewerkstelling van de werknemer niet van hem gevergd kan worden (HR 8 november 1985, NJ 1986, 309);
- Wanneer een gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer, die niet meer in staat is zijn oude werkzaamheden te verrichten (ook niet in deeltijd of voor een deel van de functie), aanbiedt om geheel andere passende werkzaamheden te verrichten, en die werkzaamheden zo nodig nader specificceert, is de werkgever verplicht de werknemer in die functie te werk te stellen. De werkgever is hiertoe niet verplicht, als hij kan aantonen dat deze tewerkstelling redelijkerwijs niet van hem gevergd kan worden. Wanneer de werkgever zonder deugdelijke grond de werknemer niet tewerkstelt in de passende arbeid, is hij verplicht de werknemer het loon te betalen dat de werknemer met die arbeid had kunnen verdienen. De loonbetalingsplicht gaat in op het moment waarop

die deugdelijke gronden ontbreken, met andere woorden: de werkgever krijgt nog enige tijd om eventueel zijn arbeidsorganisatie aan te passen. (NJ 1986, 309).

- Het feit dat de werkgever aanspraak kan maken op een voorziening krachtens art. 57a AAW, kan van invloed zijn op het antwoord op de vraag in hoeverre van de werkgever gevergd kan worden dat hij zijn organisatie aanpast (HR 13 december 1991, NJ 1992, 441);
- Wanneer de arbeidsongeschiktheid binnen de werksfeer is ontstaan, kan van de werkgever in het algemeen méér gevergd worden (NJ 1992, 441).

#### BEROEP

Wanneer de werknemer aanbiedt aangepaste of andere passende arbeid in het bedrijf van zijn werkgever te verrichten, en zijn werkgever wil hier niet op ingaan, dan kan de werknemer een loonvordering aanhangig maken bij de kantonrechter. Hoger beroep bij de rechtbank, en zo verder naar de Hoge Raad.

Het gaat hier om een civielrechtelijke loonvorderingsprocedure. De werknemer moet dit dus zelf aanhangig maken, hij kan dit niet overlaten aan de bedrijfsvereniging. Wel kan hij de arbeidsdeskundige van de bedrijfsvereniging vragen om te bepalen welk loon hij had kunnen verdienen met die passende arbeid.

#### CUMULATIE

- De civielrechtelijke verplichting om de werknemer te werk te stellen, kan samengaan met de verplichtingen op grond van art. 46 WAO, 35 AAW en 52j WW (zie II.7 en II.8). De FBV-circulaire nr. 92/45, waarin het begrip "deugdelijke grond" wordt ingevuld, vermeldt de toetsingscriteria die zijn gebaseerd op de jurisprudentie van de Hoge Raad: indien volgens de criteria van de Hoge Raad het van de werkgever "redelijkerwijs niet gevergd kan worden" de werknemer te werk te stellen, zal er doorgaans ook sprake zijn van een "deugdelijke grond" in de zin van art. 46 WAO, 35 AAW en 52j WW.
- De civielrechtelijke verplichting om het loon, dat de werknemer met de passende arbeid had kunnen verdienen te betalen, kan cumuleren met de verplichting van de werkgever om aan de bedrijfsvereniging een bedrag te betalen dat gelijk is aan het loon dat de werknemer met de passende arbeid had kunnen verdienen, op grond van art. 46 WAO, 35 AAW en 52j WW. De werkgever loopt dus het risico zowel loon te moeten betalen, als het genoemde bedrag te moeten betalen aan de bedrijfsvereniging.
- De jurisprudentie van de Hoge Raad heeft grote invloed gehad op de ontslagbescherming van de gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer, in het kader van de door de Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening (RDA) te verlenen ontslagvergunning. Volgens art. 11 van het Delegatiebesluit (aangepast aan de jurisprudentie) kan de werkgever alleen een ontslagvergunning krijgen, wanneer hij aannemelijk heeft gemaakt dat hij redelijkerwijs niet de mogelijkheid heeft de werknemer te herplaatsen in een aangepaste dan wel andere functie binnen het bedrijf. De RDA dient het verweer van de werkgever te toetsen aan de criteria van de Hoge Raad. Dit kan bijvoorbeeld tot gevolg hebben, dat de werkgever die door de kantonrechter is veroordeeld het loon aan de werknemer te betalen dat hij in de aangeboden functie had kunnen verdienen, voor deze werknemer geen ontslagvergunning zal kunnen krijgen.
- Eventueel cumulatie met de sanctie ex art. 57 lid 6 AAW (zie II.9).



## II.5 VERPLICHTING OM DE WERKNEMER NA DERTIEN WEKEN ZIEKTE ZIEK TE MELDEN BIJ DE BEDRIJFSVERENIGING (VZM)

### WETTELIJKE REGELING

art. 38 lid 1 ZW;

### OVERIGE REGELGEVING

Art. 7A:1638c lid 1 BW; art. 43b WAO. Ingevoegd bij wet van 8 februari 1996, Stb. 1996, 134 (Wulbz); inwerkingtreding 1 maart 1996.

### DOELGROEP

- werknemers die krachtens arbeidsovereenkomst in dienst zijn bij een werkgever, en die dertien weken ziek zijn;
- werkgevers die een werknemer in dienst hebben die reeds dertien weken ziek is.

### STREKKING/INHOUD

Op grond van art. 7A:1638c lid 1 BW is de werkgever verplicht gedurende de eerste 52 weken van ziekte aan de werknemer (70% van) het loon door te betalen. Na afloop van die 52 weken kan de werknemer aansluitend in aanmerking komen voor een WAO-uitkering, mits hij ten minste voor 15% arbeidsongeschikt is.

Op grond van art. 38 lid 1 ZW is de werkgever verplicht uiterlijk op de eerste dag nadat de ongeschiktheid van de werknemer dertien weken heeft geduurd, de werknemer bij de bedrijfsvereniging ziek te melden. Bij die gelegenheid moet de werkgever tevens een in overleg met de werknemer opgesteld reïntegratieplan aan de bedrijfsvereniging overhandigen (art. 71 WAO).

Wanneer de werkgever de zieke werknemer te laat aanmeldt bij de bedrijfsvereniging heeft dit (op de lange termijn) twee consequenties:

- de 52-weeken-periode, gedurende welke hij het loon moet doorbetalen, wordt verlengd met de periode van vertraging;
- gedurende deze verlengde betalingsperiode wordt de WAO-uitkering niet uitbetaald.

De MvT (p. 42) bij de Wulbz stelt hieromtrent:

Een verplichting tot melding kan niet geëffectueerd worden indien het zonder gevolgen blijft voor de werkgever indien hij daaraan niet voldoet. De huidige meldingsdiscipline is na de Wet TZ sterk achteruitgegaan, omdat de directe noodzaak tot melding bij werkgevers ontbreekt. Er is derhalve voor gekozen om bij de dertiende weekmelding voor werkgevers een direct belang te creëren. Pas nadat de werkgever heeft gemeld weet de bedrijfsvereniging dat een werknemer ziek is, en dat in principe de WAO-uitkering na 39 weken in zou kunnen gaan. Verzuimt de werkgever tijdig te melden, dan gaat die periode van 39 weken eerst op het moment van die latere melding lopen. De loondoorbetalingsverplichting van de werkgever wordt dan met de periode van te late melding verlengd (art. 1638c lid 1 BW).

Het belang van een tijdige melding blijkt ook uit de aan de ziekmelding gekoppelde plicht om een reïntegratieplan aan de bedrijfsvereniging te overleggen: na de ziekmelding kan de bedrijfsvereniging in principe al betrokken worden bij de reïntegratie van de werknemer. Verzuimt de werkgever de werknemer tijdig te melden, dan loopt ook de bemoeienis van de bedrijfsvereniging vertraging op.

### UITVOERING

Bedrijfsverenigingen.

#### PROCEDURE

De werkgever moet de werknemer na dertien weken ziekte ziek melden bij de bedrijfsvereniging. Indien de werknemer niet (tijdig) gemeld heeft de bedrijfsvereniging de verplichting de periode van de 52-weeken loondoorbetaling door de werkgever overeenkomstig te verlengen en gedurende deze tijd de WAO-uitkering niet uit te betalen aan de werknemer (art. 43b WAO).

#### CUMULATIE

Niet van toepassing.

#### FINANCIERING

De WAO wordt gefinancierd uit het AOF. Het WAO-bedrag dat wordt uitgespaard omdat de werkgever over een langere periode loon moet doorbetalen, komt dus ten goede van dat fonds.

#### EFFECTIVITEIT

Niet bekend; pas per 1 maart 1996 van kracht.

Het Ctsv is van plan om in 1997 onderzoek te doen naar de werking van deze sanctie.

## II.6 REÏNTEGRATIEPLAN (REP)

### WETTELIJKE REGELING

Art.71a WAO, ingevoegd bij wet van 22 december 1993, Stb.1993, 750 (Wet TZ), inwerkingtreding 1 januari 1994. Gewijzigd bij wet van 8 februari 1996, Stb. 1996, 134 (Wulbz), inwerkingtreding 1 maart 1996.

### OVERIGE REGELGEVING

Tica-mededeling M.95.68 van 26 juli 1995.

Tica-Besluit Minimumeisen reïntegratieplan van 20 maart 1996, Stcrt. 1996, 95.

Diverse besluiten van de afzonderlijke bedrijfsverenigingen (Toetsingscriteria reïntegratie-inspanningen werkgevers), gebaseerd op de Tica-mededeling.

### DOELGROEP

Werkgevers, wier op arbeidsovereenkomst werkzame werknemer dertien weken ziek is.

### STREKKING

Wanneer de werknemer dertien weken ziek is, is de werkgever op grond van art. 38 lid 1 ZW verplicht hem bij de bedrijfsvereniging ziek te melden. Tegelijkertijd moet hij aan de bedrijfsvereniging een reïntegratieplan overleggen. Verzuimt de werkgever dit plan te overleggen, of weigert hij er een op te stellen, dan leidt dit tot een boete, opgelegd door de bedrijfsvereniging.

De wettelijke verplichting een reïntegratieplan op te stellen is bij de Wet TZ in de WAO opgenomen, met ingang van 1 januari 1994. In de notitie Minimumeisen reïntegratieplan geeft het Tica aan wat de doelstelling is van dit plan:

Het reïntegratieplan is een middel om de bedrijfsvereniging in staat te stellen na te gaan of de werkgever op een juiste wijze voldoet aan zijn reïntegratieplicht jegens de werknemer. Het plan moet daarom inzicht geven in de mogelijkheden die er voor de werknemer zijn om te hervatten, en in de activiteiten die de werkgever in samenspraak met de werknemer kan en moet ondernemen om spoedige hervatting in de eigen of andere arbeid van de werknemer mogelijk te maken. Tevens biedt het een handvat voor de beoordeling of de bedrijfsvereniging zelf activiteiten kan en moet ondernemen om de reïntegratie te bevorderen. Voor de werkgever heeft het opstellen en indienen van het reïntegratieplan de functie van herinnering aan zijn inspanningsverplichting, en een checklist op te ondernemen activiteiten.

### INHOUD

#### *a. Algemeen*

De werkgever is verplicht om na dertien weken ziekte van de werknemer, bij de bedrijfsvereniging een reïntegratieplan in te dienen. Dit plan moet in overleg met de werknemer worden opgesteld, en is gericht op de herintreding van de werknemer in het arbeidsproces. Het reïntegratieplan moet voldoen aan de door het Tica opgestelde minimum eisen.

Indien de werkgever deze verplichting zonder deugdelijke grond niet of niet behoorlijk is nagekomen, legt de bedrijfsvereniging hem een boete van f 1000,- op.

Indien de werkgever zonder deugdelijke gronden weigert mee te werken aan het opstellen of uitvoeren van het reïntegratieplan, legt de bedrijfsvereniging hem een boete op van f 10.000,-.

Indien de werkgever in gebreke blijft bij het opstellen van het reïntegratieplan, kan de bedrijfsvereniging het plan zelf opstellen, en de kosten hiervan bij de werkgever in rekening brengen.

*b. Voorwaarden voor een adequaat reïntegratieplan.*

Het Tica heeft in het Besluit minimumeisen reïntegratieplan een aantal voorwaarden geformuleerd, waaraan het plan moet voldoen. Het plan moet van een zodanige kwaliteit zijn, dat de bedrijfsvereniging aan de hand van het plan de volgende basisvragen kan beantwoorden:

- is er voldoende informatie om de inspanningen van de werkgever te kunnen beoordelen?
- is de door de werkgever gepleegde inspanning voldoende?

Het gaat om de volgende voorwaarden:

- uit het plan moet blijken dat het in samenspraak met de werknemer is opgesteld;
- de werkgever moet aangeven welke activiteiten hij reeds heeft ondernomen, die zijn gericht op werkhervatting van de werknemer. Bijvoorbeeld: aanbieden passend werk, aanpassing van de werkplek, verzuimbegeleiding.
- heeft de werkgever nog niets ondernomen, dan moet hij aangeven welke activiteiten hij nog zal gaan ondernemen, en binnen welke termijn;
- het plan moet een aantal gegevens van de werknemer bevatten, die de bedrijfsvereniging inzicht kunnen geven in de beperkingen en de mogelijkheden van de werknemer.

Gegevens als:

- de functie van de werknemer, een omschrijving van de taken en verantwoordelijkheden en van het arbeidspatroom;
- een omschrijving van de beperkingen en mogelijkheden van de werknemer en van de oorzaken waardoor hij is uitgevallen;
- een omschrijving van de werkzaamheden, taken en verantwoordelijkheden van de werknemer indien hij in passende arbeid heeft hervat;
- een omschrijving van de activiteiten van de werknemer, gericht op hervatting van de arbeid;
- een omschrijving van de aanpassingen die noodzakelijk zijn om de werknemer geheel of gedeeltelijk te kunnen laten hervatten in arbeid.

**UITVOERING**

Bedrijfsverenigingen.

**PROCEDURE**

- De werkgever dient het reïntegratieplan uiterlijk in de 13e week van ziekte van de werknemer aan de bedrijfsvereniging te overleggen.
- Hij maakt hierbij gebruik van een formulier dat door de bedrijfsvereniging aan hem wordt verstrekt. Dit formulier bevat vragen die aansluiten bij de minimumeisen.

**CUMULATIE**

Het reïntegratieplan maakt deel uit van een aantal wettelijke verplichtingen op het gebied van verzuimbegeleiding en reïntegratie, en staat dus niet op zichzelf. Men kan denken aan de volgende verplichtingen:

- de privaatrechtelijke verplichting van de werkgever om de werknemer in staat te stellen passende arbeid te verrichten indien de werknemer zich hiertoe bereid verklaart, art. 7A: 1638z en 1638d BW;
- de verplichting te zorgen voor verzuimbegeleiding op grond van art. 4a Arbeidsomstandighedenwet;
- de verplichting de arbeidsplaats van de gehandicapte werknemer aan te passen op grond van art. 6 WAGW;

- de verplichting medewerking te verlenen aan het treffen van voorzieningen door de bedrijfsvereniging op grond van art. 57 AAW;
- de verplichting te zorgen voor passende arbeid voor de werknemer op grond van art. 35 AAW, 46 WAO en 52j WW.

Via het reïntegratieplan kan de werkgever aangeven in hoeverre hij deze verplichtingen al heeft nageleefd, of zal gaan naleven.

#### FINANCIERING

Niet van toepassing.

#### BUDGET

Niet van toepassing.

#### EFFECTIVITEIT

Uit de Ctsv-rapportage, *De werkgever geprikkeld?* (R 95/12, november 1995) maken we het volgende op:

De bedrijfsverenigingen, als ook het Tica, wijzen op essentiële knelpunten met betrekking tot de ziekmelding en de verplichte rapportages, die alle neerkomen op onvoldoende samenwerking en communicatie tussen de werkgever, respectievelijk de arbodienst en de bedrijfsvereniging. Veel van de toezonden contracten met arbodiensten leveren summier of geen informatie over eventueel verzuimbeleid en verzuimbegeleiding door de arbo-dienst. Ook ten aanzien van de ziek -en herstelmeldingen en het reïntegratieplan. In de praktijk kan de inspanning van de werkgever in veel gevallen alleen goed beoordeeld worden, wanneer de bedrijfsvereniging zelf de belanghebbende oproept en/of contact met het bedrijf opneemt. "Dit gebrek aan tijdigheid en volledigheid van de verplichte meldingen en rapportages heeft ernstige consequenties. Bekend is dat met name de kwaliteit van de verzuimbegeleiding in de eerste maanden van het verzuim bepalend is voor het vergroten van de kans op reïntegratie in het arbeidsproces, c.q. voor het verkleinen van de kans op toetreding tot de WAO. Doordat onvoldoende zicht bestaat op de kwaliteit van de verzuimbegeleiding en de reïntegratie-inspanningen van de werkgever moet gevreesd worden dat de reïntegratiekansen van bepaalde werknemers onvoldoende worden benut".

Volgens Ctsv S.96/7, (Ontwikkeling ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid, 4e kwartaal 1995) p. 15, was het aantal 13e week-ZW-gevallen in 1994 273.895, en in 1995 292.646. Aan de hand van deze getallen kan echter niet worden vastgesteld of alle werkgevers aan hun reïntegratieplan-verplichting voldoen: indien het duidelijk is dat de werknemer binnen korte tijd het werk zal hervatten, is er een deugdelijke grond om geen plan over te leggen. Het werkelijke aantal verplichte plannen zal dus lager zijn dan het aantal 13e-week-meldingen. Het Ctsv is voornemens om in 1997 onderzoek te verrichten naar de toetsing van de verzuimbegeleiding door de bedrijfsverenigingen en naar de werking van de sanctie.



## II.7 SANCTIE WERKGEVER BIJ NIET AANBIEDEN PASSENDE ARBEID IN HET TWEEDE ZIEKTEJAAR (SWPA.2)

### WETTELIJKE REGELING

Art. 46 WAO en 35 AAW; ingevoegd bij wet van 26 februari 1992, Stb. 1992 (Wet TAV), inwerkingtreding 1 maart 1992.

### OVERIGE REGELGEVING

FBV-Circulaire nr. 92/45, van 30 juli 1992, inzake het begrip "deugdelijke grond".

### DOELGROEP

Werkgevers die een werknemer met een (gedeeltelijke) AAW- of WAO-uitkering in dienst hebben.

### STREKKING

Wanneer een werkgever zonder deugdelijke grond weigert een bij hem in dienst zijnde (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte werknemer passende arbeid te laten verrichten, is hij aan de bedrijfsvereniging een bedrag verschuldigd, gelijk aan het loon dat de werknemer met die passende arbeid had kunnen verdienen. Deze sanctie ligt in het verlengde van art. 30, lid 3 ZW (oud). De regeling is bij de wet TAV ingevoerd, omdat de uitvoeringsorganen het wenselijk achtten de toepassing van art. 30, lid 3 ZW ook na het eerste ziektejaar voort te zetten. Omdat dit tot de invoering van art. 46 WAO/35 AAW niet mogelijk was, kon na het eerste ziektejaar de medewerking van de werkgever niet meer worden afgedwongen. Door de invoering van deze bepalingen per 1 maart 1992 is deze lacune opgevuld.

De sanctie is bedoeld als instrument om de werkgever er toe te dwingen de arbeidsongeschikte werknemer passende arbeid aan te bieden. In het kader van de bemiddeling door de bedrijfsvereniging kan de sanctie fungeren als stok achter de deur. Alleen als er sprake is van een deugdelijke grond, kan de werkgever aan de sanctie ontkomen.

### INHOUD

#### *a. Algemeen*

Indien degene die recht heeft op een (gedeeltelijke) WAO- of AAW-uitkering door zijn werkgever zonder deugdelijke grond niet in de gelegenheid wordt gesteld hem passende arbeid te verrichten, is deze werkgever aan de bedrijfsvereniging een bedrag verschuldigd, gelijk aan het loon dat de werknemer zou hebben ontvangen, vermeerderd met de daarover door de werkgever verschuldigde premies, indien hij die arbeid wel had verricht. De sanctie is imperatief: wil de werkgever de werknemer niet te werk stellen en is er geen sprake van een deugdelijke weigeringsgrond, dan valt er niets meer te schikken en is een bedrag verschuldigd. De bedrijfsvereniging heeft dus geen beleidsruimte voor een afweging van belangen.

#### *b. Voorwaarden*

De sanctie wordt toegepast indien:

- de arbeidsongeschikte werknemer nog in dienst van zijn werkgever is;
- het eerste ziektejaar is verlopen; de sanctie kan dus pas een rol spelen vanaf het tweede ziektejaar, zodra de werknemer in aanmerking is gekomen voor een AAW- of WAO-uitkering;
- de werknemer gedeeltelijk arbeidsongeschikt is, met andere woorden er moet sprake zijn van voldoende resterende verdien capaciteit die kan worden omgezet in betaalde arbeid bij de eigen werkgever;

- er in het bedrijf van de werkgever passend werk aanwezig is, of met behulp van AAW-voorzieningen gecreëerd kan worden;
- de werkgever zonder deugdelijke grond weigert de werknemer in passende arbeid te werk te stellen.

Wanneer is er sprake van een deugdelijke weigeringsgrond? De Memorie van Antwoord bij de wet TAV zegt hierover dat moeilijk op voorhand kan worden aangegeven hoe dit begrip concreet moet worden ingevuld. Het zal afhangen van de specifieke omstandigheden per geval. Van een werkgever zal mede in het licht van zijn verplichtingen die voortvloeien uit de WAGW en uit het arrest van de Hoge Raad (HR) van 8 november 1985 (NJ 1986, 309), verwacht mogen worden al datgene te doen wat redelijkerwijs in zijn vermogen ligt om een werknemer passend werk te verschaffen, eventueel via het treffen van de nodige voorzieningen.

De FBV-Circulaire nr. 92/45 geeft een verdere invulling van dit begrip. Aspecten die een rol spelen zijn:

- De aard van het werkaanbod: kan de werknemer zijn eigen werk nog gedeeltelijk dan wel geheel maar met tempoverlies verrichten, of kan hij alleen nog andere passende arbeid verrichten? Over het algemeen kan men stellen dat naarmate het werkaanbod dichter bij het eigen werk ligt, de werkgever minder grond zal hebben om dit werkaanbod te weigeren.
- De aard van de arbeid: laat de aard van de arbeid toe dat het gedeeltelijk, dan wel met tempoverlies wordt verricht?
- De organisatie van het bedrijf: dit aspect zal een deugdelijke grond kunnen opleveren indien sprake is van een situatie, waarin een eventuele hervatting van de werknemer zodanig ingrijpende organisatorische aanpassingen dan wel financiële bezwaren met zich mee zou brengen, dat deze aanpassingen redelijkerwijs niet van de werkgever te vergen zouden zijn. De Circulaire bevat verder een ruime opsomming van beoordelingscriteria. Een en ander ligt dicht bij de criteria die door de HR en de lagere rechters zijn geformuleerd in het kader van de civielrechtelijke loonvordering ex art. 7A:1638d BW.

#### *c. Omvang*

De werkgever is aan de bedrijfsvereniging een bedrag verschuldigd, gelijk aan het bruto loon dat de werknemer zou hebben ontvangen, vermeerderd met de daarover door de werkgever verschuldigde premies, indien hij de arbeid wel had verricht.

De omvang van de sanctie is dus afhankelijk van het concrete werkaanbod.

#### *d. Duur*

De duur van de sanctie is in art. 35 AAW/46 WAO niet in tijd begrensd. In principe kan de betalingsplicht van de werkgever dus voortduren, totdat de voorwaarden voor het opleggen van de sanctie zich niet meer voordoen. Zo zal de sanctie moeten eindigen, indien:

- de werknemer wordt afgeschat, en hij zijn WAO/AAW-uitkering verliest;
- de werknemer niet langer in dienst is van zijn werkgever (hij wordt na 2 jaar ziekte ontslagen, de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden, of de werknemer neemt zelf ontslag);
- er voor de werkgever wel een deugdelijke weigeringsgrond ontstaat.

## UITVOERING

Bedrijfsverenigingen.



## PROCEDURE

- Indien de bedrijfsvereniging van oordeel is dat de werkgever zonder deugdelijke grond de werknemer niet in staat stelt passende arbeid te verrichten, is hij verplicht de sanctie op te leggen. De Rotterdamse rechtbank heeft de volgende procedure-regels geformuleerd:

De bedrijfsvereniging hoeft niet te stellen en te bewijzen dat er in het bedrijf van de werkgever passende arbeid voorhanden is. De bewijslast ligt bij de werkgever: hij moet bewijzen dat er geen passende arbeid is, en dat van hem niet gevegd kan worden de werknemer te werk te stellen. Hij kan niet volstaan met de mededeling dat er geen vacatures zijn. De rechtbank sluit hier aan bij de uitgangspunten die de Hoge Raad in onder andere de arresten Van Haaren-Cehave (NJ 1986, 309) en Goldsteen-Roeland (NJ 1992, 441) heeft geformuleerd (Rechtbank Rotterdam 10 februari 1995, RSV 1995, 132).
- De bedrijfsvereniging dient, in het kader van de algemene beginselen van behoorlijk bestuur (abb), de sanctie te motiveren, en kan de sanctie pas opleggen nadat aan de betrokken werkgever een duidelijke en ondubbelzinnige schriftelijke mededeling is verstrekt, waarin wordt aangegeven dat er sprake is van een situatie als bedoeld in art. 35 AAW/46 WAO en wat daarvan de consequenties kunnen zijn. Daarna moet aan de werkgever een redelijke termijn worden gegeven om aan zijn verplichtingen jegens de werknemer te voldoen. De bedrijfsvereniging mag de werkgever dus niet met een sanctie overvallen (Rechtbank Rotterdam, als boven). De Centrale Raad voor Beroep heeft hier nog geen uitspraak over gedaan.

## BEROEP

De werkgever kan van een beslissing van de bedrijfsvereniging meteen in beroep bij de bestuurskamer van de rechtbank, en in hoger beroep bij de CRvB.

## CUMULATIE

- art. 46 WAO blijft buiten toepassing voor zover op de werkgever ten aanzien van dezelfde werknemer tevens art. 35 AAW van toepassing is;
- De werkgever die een sanctie heeft gekregen kan ten aanzien van dezelfde werknemer geen beroep meer doen op de loonkostensubsidie van art. 62 WAO;
- Verder kan de sanctie fungeren als stok achter de deur bij de bemiddeling door de bedrijfsvereniging, die tevens van de andere reïntegratie-instrumenten gebruik kan maken om de werkgever er toe over te halen de eigen werknemer passend werk aan te bieden. Bijvoorbeeld: toepassing van een voorziening op grond van art. 57 AAW, toepassing van de loondispensatie op grond van art. 8 WAGW e.d.
- De sanctie kan cumuleren met de privaatrechtelijke loonvordering die de werknemer op grond van art. 7A:1638d BW tegen zijn werkgever kan inzetten. Dit kan leiden tot een dubbele verplichting: de rechter kan de werkgever veroordelen aan de werknemer het loon te betalen wat hij met passende arbeid had kunnen verdienen, en de bedrijfsvereniging kan van de werkgever hetzelfde bedrag vorderen krachtens art. 46 WAO!

## FINANCIERING

Als de gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer naast zijn arbeidsongeschiktheidsuitkering een WW-uitkering ontvangt, die niet uitbetaald had hoeven te worden indien de werkgever de werknemer tewerkgesteld had, dan vloeit het sanctiebedrag in de kas van het wachtgeldfonds van de bedrijfsverenigingen.

**BUDGET**

Niet van toepassing.

**EFFECTIVITEIT**

Volgens de ZARA-werkgeverspanel rapportage 1995-1996 werd in 1995 sporadisch een sanctie opgelegd. Slechts 0.1% van de bedrijven gaf te kennen met een sanctie op grond van art. 30 lid 3 ZW, art. 35 AAW, of art. 46 WAO te maken gehad te hebben.

## II.8 SANCTIE WERKGEVER BIJ NIET AANBIEDEN PASSENDE ARBEID 3 (SWPA.3)

### WETTELIJKE REGELING

Art. 52j WW, ingevoegd bij wet van 8 februari 1996, Stb. 1996, 134 (Wulbz), inwerkingtreding 1 maart 1996.

### OVERIGE REGELGEVING

FBV-Circulaire nr. 92/45, 30 juli 1992, inzake het begrip "deugdelijke grond".

### DOELGROEP

Werkgevers die een werknemer in dienst hebben, die na einde wachttijd niet in aanmerking komen voor een AAW- of WAO-uitkering.

### STREKKING

Wanneer een werkgever zonder deugdelijke grond weigert een bij hem in dienst zijnde, volledig arbeidsgeschikt verklaarde werknemer passende arbeid te laten verrichten, is hij aan de bedrijfsvereniging een bedrag verschuldigd, gelijk aan het loon dat die werknemer met die passende arbeid had kunnen verdienen.

Deze verhaalsregeling is ingevoerd in het kader van de Wulbz. De MvT zegt over de strekking hiervan: Als gevolg van het nieuwe arbeidsongeschiktheids criterium is de kans groter dat de werknemer wel ziek is in de zin van de ZW, maar niet arbeidsongeschikt in de zin van de WAO. Arbeidsongeschikt is een werknemer pas als hij ongeschikt is voor alle gangbare arbeid, ziek is hij al als hij zijn eigen werk niet meer kan verrichten. Kan hij na een jaar zijn eigen werk niet verrichten, dan hoeft de werkgever hem in beginsel niet langer door te betalen, en is de werknemer feitelijk werkloos. Dit schept een risico van afwenteling op de collectieve sector: betrokkene zou dan ten laste van de WW komen. Vandaar de verhaalsmogelijkheid in de WW, analoog aan art. 46 WAO en 35 AAW. Wanneer andere passende arbeid binnen de onderneming voorhanden is, maar de werkgever zijn werknemer zonder deugdelijke grond niet in de gelegenheid stelt om die te verrichten, kan de bedrijfsvereniging het loon dat de werknemer had kunnen verdienen, op de werkgever verhalen.

### INHOUD

#### *a. Algemeen*

Indien degene die de wachttijd van 52 weken heeft doorgemaakt en aansluitend aan die wachttijd recht heeft op WW-uitkering, door zijn werkgever zonder deugdelijke grond niet in de gelegenheid wordt gesteld hem passende arbeid te verrichten, is deze werkgever aan de bedrijfsvereniging een bedrag verschuldigd gelijk aan het loon dat de werknemer met die arbeid had kunnen verdienen. De sanctie is imperatief: wil de werkgever de werknemer niet te werk stellen, en is er geen sprake van een deugdelijke weigeringsgrond, dan is een bedrag verschuldigd.

#### *b. Voorwaarden*

Het bedrag is alleen verschuldigd, indien aan de beneden genoemde voorwaarden is voldaan:

- de zieke werknemer is nog in dienst van zijn werkgever;
- het eerste ziektejaar is verlopen. De sanctie kan dus pas een rol spelen vanaf het tweede ziektejaar, zodra de werknemer in aanmerking komt voor een WW-uitkering;
- de werknemer nog wel ziek is in de zin van de ZW (hij kan zijn eigen arbeid niet verrichten), maar niet arbeidsongeschikt is in de zin van art. 18 WAO. Met andere woorden: zijn arbeidsongeschiktheidspercentage ligt beneden de 15%, hij is in staat gangbare arbeid te verrichten.

- er in het bedrijf van de werkgever passend werk aanwezig is of gecreëerd kan worden;
- de werkgever zonder deugdelijke grond weigert de werknemer in passende arbeid te werk te stellen.

Voor het begrip "deugdelijke grond" zie II.7 SWPA.2.

#### *c. Omvang*

De werkgever is aan de bedrijfsvereniging een bedrag verschuldigd, gelijk aan het bruto loon dat de werknemer zou hebben ontvangen, vermeerderd met de daarover door de werkgever verschuldigde premies, indien hij de arbeid wel zou hebben verricht.

#### *d. Duur*

De duur van de sanctie is in art. 52j WW niet in tijd begrensd. In principe kan de betalingsplicht van de werkgever dus voortduren totdat de voorwaarden voor het opleggen van de sanctie zich niet meer voordoen.

Zo zal de sanctie moeten eindigen, indien:

- de werknemer zijn WW-uitkering verliest;
- de werknemer niet langer in dienst is van de werkgever;
- de arbeidsongeschiktheid toeneemt tot boven de 15%, en de werknemer in aanmerking komt voor een WAO-uitkering (i.v.m. de anti-cumulatiebepaling, art. 52j lid 2 WW);
- de werkgever alsnog passende arbeid aanbiedt;
- er voor de werkgever wel een deugdelijke weigeringsgrond ontstaat.

### UITVOERING

Bedrijfsverenigingen.

### PROCEDURE

Indien de bedrijfsvereniging van oordeel is dat de werkgever zonder deugdelijke grond de werknemer niet in staat stelt passende arbeid te verrichten, is zij verplicht de sanctie op te leggen. Er is hier geen beleidsvrijheid.

Zie verder de opmerkingen bij II.7 SWPA.2.

### BEROEP

De werkgever dient eerst de bezwaarschriftenprocedure te volgen. Daarna kan hij in beroep bij de sector bestuursrecht van de arrondissementsrechtbank, en in hoger beroep bij de Centrale Raad voor Beroep te Utrecht.

### CUMULATIE

De regeling is niet van toepassing indien op de werkgever ten aanzien van dezelfde werknemer tevens art. 46 WAO van toepassing is. Dus in geval van een gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemer die zowel een WAO- als een WW-uitkering ontvangt, gaat art. 46 WAO voor.

De sanctie kan fungeren als stok achter de deur bij de bemiddeling door de bedrijfsvereniging, die tevens van de andere reïntegratie-instrumenten gebruik kan maken om de werkgever er toe over te halen de eigen werknemer passend werk aan te bieden. Het gaat dan om die instrumenten die gericht zijn op de eigen werkgever, en die van toepassing zijn op personen die na einde wachttijd niet in aanmerking komen voor WAO of AAW.

De sanctie kan cumuleren met de privaatrechtelijke loonvordering die de werknemer op grond van art. 1638d BW tegen zijn werkgever kan inzetten. Dit kan leiden tot een dubbele verplichting: de rechter kan de werkgever veroordelen aan de werknemer het loon

door te betalen dat hij met passende arbeid had kunnen verdienen, en de bedrijfsvereniging kan van de werkgever hetzelfde bedrag vorderen krachtens art. 52j WW.

**FINANCIERING**

Aangezien de zieke/werkloze werknemer een WW-uitkering ontvangt, die niet uitbetaald had hoeven worden als de werkgever de werknemer tewerkgesteld had, vloeit het verschuldigde bedrag in de kas van het wachtgeldfonds van de bedrijfsvereniging.

**BUDGET**

Niet van toepassing.

**EFFECTIVITEIT**

Onbekend.



## II.9 VERHAALSRECHT BEDRIJFSVERENIGING (VBV)

### WETTELIJKE REGELING

Art. 57 lid 6 AAW. Ingevoegd bij wet van 16 mei 1986, Stb. 1986, 300 (WAGW). Inwerkingtreding 1 juli 1986.

### OVERIGE REGELGEVING

Geen.

### DOELGROEP

Werkgevers die een werknemer in dienst hebben, die in aanmerking komt voor een werkvoorziening op grond van art. 57 lid 1 AAW.

### STREKKING/INHOUD

De wetgever was van oordeel dat het feit dat, op grond van art. 57 lid 1 AAW, slechts een gering aantal werkvoorzieningen werd gerealiseerd, voor een deel moest worden toegeschreven aan het ontbreken van iedere verplichting van de werkgever om mee te werken aan de realisering van een werkvoorziening. Om deze belemmering weg te nemen is lid 6 aan art. 57 toegevoegd: de bedrijfsvereniging is bevoegd om op de werkgever die zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan de realisatie van werkvoorzieningen ten behoeve van een persoon die bij hem in dienst is, een bedrag te verhalen dat gelijk is aan het loon dat die persoon niet ontvangt omdat de werkvoorziening niet toegepast kan worden.

#### *a. Voorwaarden*

Wanneer aan de volgende voorwaarden is voldaan, is de bedrijfsvereniging bevoegd het loon op de werkgever te verhalen:

- het gaat om een werkgever die een gehandicapte werknemer al in dienst heeft, die in aanmerking komt voor een werkvoorziening (m.a.w. de vordering strekt er niet toe werkgevers er toe te verplichten een gehandicapte werknemer in dienst te nemen, die alsdan een werkvoorziening nodig zou hebben);
- de werkgever weigert zonder deugdelijke grond mee te werken aan de realisering van de werkvoorziening.

Hoewel art. 57 lid 6 aan de bedrijfsvereniging een bevoegdheid toekent, is het niet zo dat de bedrijfsvereniging vrijelijk, naar bevind van zaken, invulling aan die bevoegdheid kan geven. Een juiste uitvoering van de AAW brengt mee dat de bedrijfsvereniging van deze bevoegdheid gebruik maakt in die gevallen waarin redelijkerwijs van de werkgever verwacht mag worden dat hij meewerkt aan de realisatie van een of meer werkvoorzieningen ten behoeve van zijn eigen werknemer, maar die werkgever dat toch weigert. Slechts wanneer de werkgever een (naar objectieve maatstaven gemeten) deugdelijke grond heeft om medewerking te weigeren, zal de bedrijfsvereniging afzien van verhaal van het loon.

#### *b. Omvang*

De omvang van het te verhalen bedrag is gelijk aan het loon over de periode die de werknemer ten gevolge van de weigering van de werkgever niet kan werken. De vordering gaat in op de dag waarop de werknemer, had hij de werkvoorziening gekregen, weer had kunnen gaan werken. Teneinde die dag vast te stellen zal de bedrijfsvereniging vanaf de dag van de aanzegging dus rekening moeten houden met een redelijke realisatietermijn.

#### UITVOERING

Bedrijfsverenigingen.

#### BEROEP

De werkgever kan van een beslissing van de bedrijfsvereniging in beroep bij de sector bestuursrecht van de arrondissementsrechtbank, en in hoger beroep bij de Centrale Raad van Beroep te Utrecht. Met ingang van 17 mei 1995 is hieraan voorafgaand een bezwaarschriftprocedure van toepassing, overeenkomstig Afdeling 7.1 van de Algemene Wet Bestuursrecht.

#### CUMULATIE

- De regeling bevat geen anti-cumulatiebepaling.
- De weigerachtige werkgever kan ook nog geconfronteerd worden met een loonverdering van de werknemer op grond van art. 7A:1638z en 1638d BW (zie II.4), als ook met de sanctie op grond van art. 46 WAO (zie II.8).

#### BUDGET

Niet van toepassing.

#### FINANCIERING

De teruggevorderde bedragen vloeien terug naar het AAF.

#### EFFECTIVITEIT

Gevallen van feitelijke terugvordering zijn niet bekend. Het instrument wordt veeleer gebruikt om werkgevers over te halen om een werkvoorziening te treffen.



## II.10 VERPLICHTING EEN ARBEIDSOMSTANDIGHEDENBELEID TE VOEREN (ARBO)

### WETTELIJKE REGELING

Art.4 Arbo-wet, gewijzigd bij wet van 22 december 1993, Stb. 1993, 757 (Wet TZ), en bij wet van 23 november 1995, Stb. 1995, 598, inwerkingtreding 1 januari 1996.

### OVERIGE REGELGEVING

- art. 17 en 18 Arbo-wet (arbo-deskundigen)
  - Besluit Arbodiensten
  - Besluit verplichtstelling jaarplan
- N.B. In het voorjaar van 1997 zal het arbeidsomstandighedenbesluit in werking treden. De 36 besluiten die op de Arbo-wet zijn gebaseerd, worden dan ingetrokken.

### DOELGROEP

De werkgever in de zin van art. 1 lid 1 en 2 Arbo-wet:

Werkgever is:

- degene jegens wie een ander krachtens arbeidsovereenkomst of publiekrechtelijke aanstelling gehouden is tot het verrichten van arbeid, behalve indien die ander aan een derde ter beschikking wordt gesteld voor het verrichten van arbeid, welke die derde gewoonlijk doet verrichten (kortom: behalve de werkgever van een uitgezonden/uitgeleende werknemer);
- degene aan wie een ander ter beschikking wordt gesteld voor het verrichten van arbeid (de inlener dus);
- degene die een ander onder zijn gezag arbeid doet verrichten;
- de opdrachtgever van de thuiswerker, in bij amvb aan te wijzen gevallen.

### UITVOERING

- de werkgever
- interne of externe deskundigen en Arbodiensten.

N.B. ofschoon de werkgever zich laat bijstaan door deskundigen en/of Arbodiensten, blijft hij verantwoordelijk voor de naleving van de Arbo-wet. Het feit dat hij ten behoeve van zijn ondersteuning deskundigen heeft ingeschakeld, ontslaat hem dus niet van zijn verantwoordelijkheid.

### STREKKING

Met ingang van 1 januari 1994 is de Arbo-wet ingrijpend gewijzigd. De wijziging strekte in hoofdzaak tot uitvoering van de EG-Richtlijn van 12 juni 1989 betreffende de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers op het werk.

Op grond van art. 4 Arbo-wet is iedere werkgever verplicht binnen zijn onderneming een arbeidsomstandighedenbeleid te voeren, dat er op gericht moet zijn om een zo groot mogelijke veiligheid, een zo goed mogelijke bescherming van de gezondheid en het bevorderen van het welzijn van de werknemers in het bedrijf te realiseren.

Het arbeidsomstandighedenbeleid moet gefundeerd zijn op de zgn. risico-inventarisatie en -evaluatie: de werkgever is verplicht alle gevaren die de arbeid voor de gezondheid, de veiligheid en het welzijn voor werknemers met zich mee kan brengen schriftelijk te inventariseren en te evalueren. Tevens moet hij een plan van maatregelen opstellen om de geconstateerde gevaren en risico's te voorkomen of te beperken. Bovendien zijn bedrijven met 100 of meer werknemers in dienst, verplicht een jaarplan op te stellen, waarin in elk geval de risico-inventarisatie en -evaluatie en het plan van maatregelen zijn opgenomen.

Bij het opstellen van de inventarisatie en evaluatie is de werkgever verplicht de hulp in te roepen van een gecertificeerde (interne of externe) Arbo-dienst. Deze gecertificeerde Arbo-dienst is tevens nodig in het kader van de ziekteverzuimbegeleiding, het uitvoeren van een arbeidsgezondheidskundig onderzoek en het houden van een arbeidsgezondheidskundig spreekuur. Werkgevers die tot de meer risicovolle bedrijfstakken behoren, moeten zich per 1 januari 1996 hebben aangesloten bij een gecertificeerde Arbo-dienst. De overige werkgevers hoeven dit pas per 1 januari 1998 te doen.

## INHOUD

### I. VERPLICHTINGEN KRACHTENS ART. 4 ARBO-WET

#### *a. Het voeren van een arbo-beleid als onderdeel van het algemene ondernemingsbeleid.*

Krachtens art. 4 Arbo-wet is de werkgever verplicht een arbo-beleid binnen zijn onderneming te voeren. Dit arbo-beleid moet gebaseerd zijn op:

1. Een deugdelijke en op schrift gestelde inventarisatie en evaluatie van alle gevaren die de arbeid voor de veiligheid, de gezondheid en het welzijn voor de werknemers met zich meebrengt. Het gaat dan om punten als: welke gevaren doen zich voor? Wat is het karakter ervan? Hoe ernstig zijn die gevaren?  
Onder de term "gevaren" verstaat de wet onder meer:
  - de gevaren van de werktuigen, machines, toestellen en andere hulpmiddelen bij de arbeid;
  - de gevaren van de stoffen of preparaten waarmee gewerkt wordt;
  - de gevaren van de inrichting van de arbeidsplaats;
  - de gevaren die niet vermeden kunnen worden;
  - de gevaren voor categorieën van werknemers die als bijzonder kunnen worden aangemerkt (zoals zwangere werkneemsters, jeugdigen, ouderen, gehandicapten).
2. Een schriftelijk plan van maatregelen, waarin wordt aangegeven welke maatregelen genomen zullen worden in verband met de geïnventariseerde gevaren.  
Bij het opstellen van de inventarisatie en evaluatie moet de werkgever zich laten bijstaan door een gecertificeerde Arbo-dienst (art. 18 lid 1, sub a en lid 2 Arbo-wet).

#### *b. Het regelmatig aanpassen van het arbo-beleid.*

Op grond van art. 4 lid 2 Arbo-wet dient de werkgever het arbo-beleid regelmatig te toetsen aan de ervaringen die ermee zijn opgedaan. Het arbo-beleid moet worden aangepast, indien:

- de daarmee opgedane ervaring daartoe aanleiding geeft;
- de werkmethoden of werkomstandigheden veranderen;
- zich op het gebied van de algemeen erkende regelen van de techniek, of in de stand van de bedrijfsgezondheidszorg, of in de stand van de ergonomie en die van de arbeids- of bedrijfskunde belangrijke wijzigingen voordoen.

#### *c. Bekendmaking van het arbo-beleid*

Op grond van art. 4 lid 3 Arbo-wet dient de werkgever een exemplaar van de inventarisatie en evaluatie of van een wijziging daarvan toe te sturen aan:

- de ondernemingsraad
- de in art. 17 genoemde deskundigen (behalve wanneer deze deskundigen medewerking hebben verleend aan het opstellen ervan)
- iedere werknemer die er van kennis wenst te nemen (lid 4).

#### *d. Informatie aan uitzendbureaus*

Indien de werkgever een uitzendkracht inleent, is hij verplicht aan het uitzendbureau tijdig vóór de aanvang van het werk een document te verstrekken dat informatie bevat

over de specifieke kenmerken van de arbeidsplaats waar de uitzendkracht gaat werken (art. 4 lid 5 Arbo-wet).

Het moet hierbij in ieder geval gaan om informatie die van belang is om inzicht te krijgen in de arbeidsomstandigheden op de arbeidsplaats waar de uitzendkracht gaat werken. Bijvoorbeeld informatie over machines of gevaarlijke stoffen.

Ingevolge art. 21 van de Invoeringswet Arbvo-wet 1996 (inwerkingtreding 1-1-1997) is het uitzendbureau verplicht dit document aan de uitzendkracht te verschaffen, vóórdat de uitzendkracht feitelijk bij de inlener aan het werk gaat. Art. 21 is een gedeeltelijke implementatie van de EG-Richtlijn van 25 juni 1991 ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en gezondheid op het werk van de werknemers met arbeidsbetrekkingen voor bepaalde tijd of uitzendarbeid-betrekkingen, 91/383/EG; Pb.EG nr. L206. Dit onderdeel van de Richtlijn kon niet in de Arbo-wet zelf worden opgenomen, omdat deze wet het uitzendbureau niet als werkgever definieert.

#### *e. Het opstellen van een jaarplan*

Bedrijven of inrichtingen waarin 100 of meer werknemers in dienst van de werkgever werkzaam zijn, zijn verplicht een jaarplan op te stellen (art. 4 lid 6 Arbo-wet).

In dit jaarplan moet het beleid gericht op veiligheid, gezondheid en welzijn voor een periode van tenminste een jaar worden vastgelegd. De wet schrijft niet precies voor welke zaken de werkgever in het jaarplan moet opnemen. De wet geeft ook niet aan wanneer het jaarplan gereed moet zijn. Wel moet het in elk geval eens per jaar worden uitgebracht. De werkgever mag het jaarplan als onderdeel opnemen in het sociaal beleidsplan (als bedoeld in art. 31b, lid 2 WOR).

#### *f. Overleg*

Op grond van art. 4 lid 7 Arbo-wet is de werkgever verplicht met de ondernemingsraad (OR) vooraf overleg te plegen over:

- het jaarplan
- het door de werkgever te voeren arbo-beleid.

Als er geen OR is, dient de werkgever dit overleg te voeren met de belanghebbende werknemers.

Doelstelling van dit voorafgaand overleg is, om de OR of de werknemers in staat te stellen hun inbreng in het arbobeleid te leveren op een moment dat er nog sprake is van beleidsvoornemens.

#### *g. Bekendmaking van het jaarplan*

De werkgever dient (ex art. 4 lid 8 Arbo-wet) een exemplaar van het jaarplan te sturen aan:

- de OR (behalve wanneer het jaarplan is opgenomen in het sociaal beleidsplan)
- de in art. 17 genoemde arbo-deskundigen
- de Regio-directeur van de Arbeidsinspectie.

## II. INVLOED VAN DE ARBEIDSINSPECTIE

- Indien de arbeidsinspectie constateert dat er in een bedrijf geen (deugdelijke) inventarisatie en evaluatie is opgesteld, kan zij aan de werkgever de eis stellen dat de wettelijke verplichting alsnog deugdelijk wordt nageleefd (art. 36 lid 1 Arbo-wet).
- Daarnaast kan de Arbeidsinspectie het instrument aanwijzing toepassen (art. 35 lid 6, sub c Arbo-wet).

De Arbeidsinspectie kan hier dus kiezen. Voor de werkgever maakt het niets uit of er een eis wordt opgelegd dan wel een aanwijzing wordt gegeven. In beide gevallen geeft de Arbeidsinspectie te kennen dat de werkgever geen (deugdelijke) inventarisatie en evaluatie heeft opgesteld, en geeft zij aan welke concrete vereisten die inventarisatie

en evaluatie naar haar oordeel moet voldoen, en binnen welke termijn. De werkgever is verplicht om aan de aanwijzing of de eis te voldoen.

### III. DESKUNDIGE BIJSTAND OP HET GEBIED VAN PREVENTIE EN BESCHERMING.

Op grond van art. 17 moet iedere werkgever deskundigen inschakelen die hem bijstaan bij de uitvoering van zijn verplichtingen uit de Arbo-wet.

Art. 17 biedt de werkgever 4 mogelijkheden om deze verplichte bijstand te organiseren:

1. De werkgever laat zich door één of meer deskundige werknemers bijstaan, eventueel georganiseerd in een dienst (interne Arbo-dienst);
2. De werkgever laat zich door één of meer deskundige personen van buiten het bedrijf bijstaan;
3. de werkgever laat zich door één of meer diensten, bestaande uit andere deskundige personen bijstaan (externe arbo-dienst);
4. De werkgever laat zich bijstaan door een combinatie van het genoemde onder 1, 2 en 3.

Op grond van art. 17 lid 2 dient de werkgever de werkzaamheden van de betrokken deskundigen te coördineren, om bijvoorbeeld te voorkomen dat personen of diensten langs elkaar heen werken.

Op grond van art. 17 lid 3 dient de werkgever, alvorens hij beslist welke personen of diensten hij zal inschakelen, hierover overleg te plegen met de OR of de belanghebbende werknemers.

N.B. de OR heeft *geen instemmingsrecht* ten aanzien van het besluit van de werkgever wie hij zal inschakelen voor deskundige bijstand.

Krachtens art. 23c lid 2 Arbo-wet dient de werkgever schriftelijk vast te leggen:

- welke deskundige personen/diensten hem bijstaan
- wie daarbij de leiding heeft
- welke middelen hen daarbij ten dienste staan.

Indien de werkgever art. 17 niet (goed) naleeft, is de Arbeidsinspectie bevoegd hem een aanwijzing te geven (art. 36 lid 6, sub n). Bijvoorbeeld: als de werkgever verzuimt vooraf overleg te plegen met de OR.

### IV. TAKEN VAN DE IN ART. 17 GENOEMDE DESKUNDIGEN

Art. 18 lid 1 Arbo-wet geeft een opsomming van de taken die de deskundigen in elk geval moeten uitvoeren:

1. Het verlenen van medewerking aan het verrichten en opstellen van de risico-inventarisatie en -evaluatie, en het adviseren daarover;
2. Het verlenen van bijstand bij de ziekteverzuimbegeleiding (als bedoeld in art. 4a Arbo-wet);
3. Het uitvoeren van het arbeidsgezondheidskundig onderzoek (als bedoeld in art. 24a Arbo-wet: alle werknemers moeten op grond van art. 24a door hun werkgever periodiek in de gelegenheid worden gesteld zo'n onderzoek te ondergaan);
4. Het houden van een arbeidsgezondheidskundig spreekuur (werknemers kunnen op dit spreekuur beginnende gezondheidsklachten bij een bedrijfsarts aan de orde stellen).

Deze vier taken moeten worden uitgevoerd door een *gecertificeerde Arbo-dienst*.

5. Het adviseren aan en samenwerken met de werkgever, de werknemers en de OR inzake de genomen en te nemen arbeidsbeschermende maatregelen binnen het bedrijf;
6. Het uitvoeren van arbeidsbeschermende maatregelen of daaraan medewerking verlenen.

Indien de in art. 18 genoemde taken niet (goed) worden uitgevoerd, kan de Arbeidsinspectie de werkgever een aanwijzing geven.

Indien deze taken worden uitgevoerd door externe personen of diensten, kan de Regio-directeur van de Arbeidsinspectie ook die externe personen of diensten een aanwijzing geven (art. 35 lid 1 en lid 6, sub o).

Indien deze taken worden uitgevoerd door een gecertificeerde Arbo-dienst, dan kan de Algemeen Directeur van de Arbeidsinspectie namens de minister een aanwijzing geven (art. 35a lid 1).

#### **BEROEP**

Wanneer de Arbeidsinspectie aan de werkgever een aanwijzing heeft gegeven of een eis heeft opgelegd, kan de werkgever daartegen een schriftelijk bezwaarschrift indienen bij de minister SZW. de termijn voor het indienen van een bezwaarschrift bedraagt 6 weken. Een bezwaarschrift in het kader van de Arbo-wet heeft veelal een schorsende werking. Na de bezwaarschriftprocedure kan beroep worden ingesteld bij de sector bestuursrecht van de arrondissementsrechtbank. Dit beroep heeft geen schorsende werking.



**III. INCENTIVES VOOR DE WERKNEMER. INSTRUMENTEN DIE IN OVERWEGENDE MATE OP DE WERKNEMER ZIJN GERICHT EN DIE HEM FINANCIËEL OF ANDERSZINS STIMULEREN TOT WERKHERVATTING OF HERINTREDE.**





### III.1 LOONSUPPLETIE (LS)

#### WETTELIJKE REGELGEVING

Art. 60 WAO; ingevoegd bij wet van 2 november 1995, Stb. 1995,560 (Wet Amber), inwerkingtreding 1 april 1996.

#### OVERIGE REGELGEVING

Besluit loonsuppletie, 14 maart 1996, Stb. 1996, 188.

Tica-mededeling M.96.46 van 29 maart 1996.

Uitvoeringsbesluiten van de afzonderlijke bedrijfsverenigingen; deze zijn gebaseerd op de Tica-mededeling.

#### DOELGROEP

Werknemerskant:

Gedeeltelijk arbeidsongeschikten die recht hebben op een arbeidsongeschiktheidsuitkering en die werk in dienstbetrekking aanvaarden tegen een loon dat lager is dan hun door de bedrijfsvereniging vastgestelde theoretisch resterende verdien capaciteit.

Werkgeverskant:

Werkgevers in de markt- en overheidssector; zowel nieuwe als eigen werkgevers.

#### STREKKING

De bedrijfsvereniging kan een persoon die recht heeft op een arbeidsongeschiktheidsuitkering en die werk in dienstbetrekking aanvaardt tegen een loon dat lager is dan zijn theoretische verdien capaciteit een loonsuppletie toekennen. De loonsuppletie bedraagt maximaal 20% van de theoretische verdien capaciteit, en wordt gedurende maximaal vier jaar uitgekeerd. In deze vier jaar wordt de suppletie stapsgewijs afgebouwd van 100% gedurende het eerste jaar naar 25 % in het vierde jaar.

De achtergrond van dit reïntegratie-instrument wordt in de Nota van Toelichting bij het Besluit Loonsuppletie als volgt toegelicht:

Na het van kracht worden van de Wet TBA per 1 augustus 1993 is het niet meer mogelijk om bij de vaststelling van de mate van arbeidsongeschiktheid rekening te houden met de werkelijke verdiensten van de gedeeltelijk arbeidsongeschikte. Arbeidsmarktelementen mogen immers geen rol meer spelen bij de vaststelling van de mate van arbeidsongeschiktheid. Het gevolg is dat er een fors verschil kan bestaan tussen de theoretische verdien capaciteit en de werkelijke verdiensten. Dit gat kan een belemmering zijn voor het aanvaarden van betaalde arbeid. Door de suppletie-regeling wordt dit gat tijdelijk overbrugd: dit zal de reïntegratie kunnen vergemakkelijken.

De loonsuppletie is primair gericht op de gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer (hij moet het aanvragen), maar het zal ook een rol kunnen spelen in het bemiddelingsproces, en kan door de bedrijfsvereniging op eigen initiatief worden ingezet om betrokkene te stimuleren de dienstbetrekking te aanvaarden.

#### INHOUD

De bedrijfsvereniging kan een persoon die recht heeft op een WAO-uitkering, een loonsuppletie toekennen, indien hij werk in dienstbetrekking aanvaardt tegen een lager loon dan zijn theoretische verdien capaciteit.

Onder het begrip "dienstbetrekking" valt niet alleen de privaatrechtelijke dienstbetrekking in de zin van art. 3 WAO, maar ook:

- de gelijkgestelde arbeidsverhouding op grond van art. 4 of 5 WAO;
- de arbeidsverhouding van een overheidswerknemer in de zin van art. 2 WPA;
- de arbeidsverhouding van de beroepsmilitair, in de zin van de AMP-wet.

*a. Voorwaarden*

Om voor de loonsuppletie in aanmerking te kunnen komen dient de werknemer aan de volgende voorwaarden te voldoen:

- hij dient werk in dienstbetrekking te aanvaarden tegen een lager loon dan zijn theoretische verdien capaciteit. Onder het "aanvaarden van werk in dienstbetrekking" valt zowel het in dienst treden bij een nieuwe werkgever, als het aanvaarden van aangepast werk tegen een aangepaste beloning bij de oorspronkelijke werkgever. In het laatste geval hoeft er geen sprake te zijn van een nieuw arbeidscontract;
- de omvang van de dienstbetrekking dient gemiddeld ten minste vijftien uur per week te bedragen, tenzij de gemiddelde werkweek vóór arbeidsongeschiktheid al minder uren besloeg. In dat geval wordt het gemiddeld aantal arbeidsuren per week aangehouden of het aantal dat voor het intreden van de arbeidsongeschiktheid gold. In ieder geval geldt er een absoluut minimum van 8 uur per week;
- er moet sprake zijn van een dienstbetrekking voor onbepaalde tijd, of van een dienstbetrekking voor bepaalde tijd met een duur van ten minste zes maanden;

De bovengenoemde voorwaarden berusten niet op de wet, maar op uitvoeringsbeleid, dat met name is geformuleerd in de Tica-Mededeling M.96.46.

- de BV DETAM stelt als extra eis dat de dienstbetrekking moet zijn aangegaan tegen ten minste het wettelijk minimumloon dan wel het CAO-loon, of tegen een lager loon indien daarvoor loondispensatie is verleend (Besluit 21 juni 1996, zie Stcrt. 1996, 141).

Indien het budget voor enig jaar is uitgeput kent de bedrijfsvereniging geen loonsuppletie meer toe.

*b. Omvang van de loonsuppletie*

De hoogte van de loonsuppletie wordt uitgedrukt in een percentage van het verschil tussen de hogere uitkering die zou worden verkregen indien de theoretische verdien capaciteit per uur gezien, zou worden verlaagd tot het feitelijk door de werknemer per uur verdiende loon, en de lagere feitelijke uitkering.

Hierbij wordt er van uitgegaan dat de werknemer gaat hervatten in de omvang waarin hij nog aan het werk kan, doch waarmee hij een lager loon verdient dan hij theoretisch kan verdienen. Gaat de werknemer in deeltijd werken, ofschoon hij tot full-time arbeid in staat is, dan is de loonsuppletie ook mogelijk, maar deze wordt dan naar evenredigheid verminderd.

De loonsuppletie kan niet meer bedragen dan 20% van de theoretische verdien capaciteit. Bovendien is de suppletie zodanig gemaximeerd dat deze samen met WAO-uitkering, het loon, en - indien van toepassing - een WW-uitkering of ZW-uitkering, nooit meer dan het maatmaninkomen bedraagt.

De loonsuppletie wordt in vier stappen afgebouwd:

- het eerste jaar ontvangt de werknemer 100% suppletie,
- het tweede jaar 75%,
- het derde jaar 50%,
- het vierde jaar 25%.

De suppletie wordt tegelijk met de WAO-uitkering uitbetaald door de bedrijfsvereniging. Het wordt toegekend als een aanvulling op de uitkering en vormt daarvan een onderdeel.

Hieruit volgt onder meer dat de regels die gelden voor de WAO-uitkering, zoals inlichtingenverplichting, controlevoorschriften en terugvorderingsbepalingen, van overeenkomstige toepassing zijn op de loonsuppletie.

*c. Duur*

De loonsuppletie wordt gedurende maximaal vier jaar verstrekt, over perioden waarin de werknemer loon uit dienstbetrekking ontvangt. Hij eindigt altijd na een periode van vier jaar na de eerste toekenning. Indien de werknemer in die periode van vier jaar niet voortdurend loonsuppletie heeft genoten, omdat hij niet voortdurend in dienstbetrekking werkzaam is geweest, eindigt de periode desalniettemin precies vier jaar nadat de loonsuppletie is ingegaan.

Als de werknemer ziek wordt, en hij dus niet kan werken, loopt de loonsuppletie gewoon door.

**UITVOERING**

Bedrijfsverenigingen.

**PROCEDURE**

- De werknemer dient de loonsuppletie aan te vragen bij de bedrijfsvereniging;
- De werknemer kan dit uiterlijk tot twee maanden na aanvang van de dienstbetrekking doen. Het betreft hier geen wettelijke vervalttermijn, maar een beleidsmatige. Bij een te laat ingediende aanvraag zal de bedrijfsvereniging nagaan of de werknemer een deugdelijke grond had voor het te laat indienen.
- De bedrijfsvereniging kan ook op eigen initiatief de loonsuppletie inzetten in het kader van de bemiddeling, om de werknemer te stimuleren de dienstbetrekking te aanvaarden.

**BEROEP**

Van een afwijzende beslissing kan de werknemer in beroep bij de sector bestuursrecht van de arrondissementsrechtbank. Hoger beroep bij de Centrale Raad van Beroep te Utrecht.

**CUMULATIE**

Er is geen anti-cumulatiebepaling in de regelgeving opgenomen.

Interessante combinaties zijn:

- loonsuppletie en loondispensatie (art. 8 WAGW): het lagere loon dat de werknemer ten gevolge van de loondispensatie gaat verdienen kan via de loonsuppletie deels worden opgevangen;
- loonsuppletie en loonkostensubsidie: het Tica heeft hiermee rekening gehouden door de uitvoeringsregels loonsuppletie af te stemmen op die van de loonkostensubsidie;
- loonsuppletie en de afdrachtskorting langdurig werklozen (WVA): de BV DETAM lijkt met deze combinatie rekening te houden door als aanvullende voorwaarde te stellen dat de dienstbetrekking moet zijn aangegaan tegen ten minste het wettelijk minimum loon dan wel het CAO-loon.

**FINANCIERING**

Arbeidsongeschiktheidsfonds.

**BUDGET**

Het Tica heeft bij besluit van 12 juni 1996 het budget voor de loonsuppletie voor 1996 bepaald op f 23.941.583,--.

Dit bedrag is bij besluit van 4 september 1996, Stcrt. 1996/183 door het Ctsv goedgekeurd. Bij de vaststelling van de budgetten voor de verschillende bedrijfsverenigingen heeft het Tica gebruik gemaakt van de door de bedrijfsverenigingen ingediende ramingen. Daarnaast is het Tica van de volgende uitgangspunten uitgegaan:

- het aantal loonsuppleties bedraagt 5% van de populatie gedeeltelijk arbeidsongeschikten;

- de gemiddelde duur van de loonsuppletie in 1996 bedraagt 4,5 maand (de regeling trad nl. pas per 1 april 1996 in werking);
- het bedrag aan loonsuppletie is berekend op basis van het gemiddeld dagloon vermenigvuldigd met het maximale suppletiepercentage van 20% vermenigvuldigd met 85% (maximale verdien capaciteit waarbij nog recht op WAO-uitkering bestaat).

Door uit te gaan van het maximale suppletiepercentage en de maximale verdien capaciteit zit in de budgetvaststelling enige ruimte voor de bedrijfsverenigingen.

De budgetten per bedrijfsvereniging vertonen grote verschillen. Zo is bijvoorbeeld het budget voor de Bouw *f* 6.456.600,- en dat voor de Horeca *f* 459.000,-.

#### EFFECTIVITEIT

Niet bekend in verband met datum inwerkingtreding.

De bedrijfsvereniging is verplicht binnen drie maanden na afloop van het betreffende kalenderjaar de nodige gegevens aan het Tica te sturen (zie IS).

Op basis van deze gegevens kan pas in de tweede helft van 1997 worden bepaald hoe vaak dit reïntegratie-instrument wordt toegepast en hoeveel geld er mee gemoeid is.

Het kabinet verwachtte dat circa 10.000 personen per jaar loonsuppletie zouden gaan ontvangen, en dat de maatregel *f* 50 miljoen per jaar zou gaan kosten.

#### VOORBEELD VAN EEN LOONSUPPLETIE-BEREKENING

Mevrouw Appel verdiende voordat zij arbeidsongeschikt werd *f* 3.500,- per maand. In het kader van de WAO-beoordeling stelt de bedrijfsvereniging vast dat zij nog in staat is met minder zwaar werk dan zij voorheen verrichtte *f* 2.500,- te verdienen. Laatstgenoemd bedrag wordt in het kader van de WAO-beoordeling aangeduid als 'resterende verdien capaciteit'.

De WAO-uitkering wordt dan als volgt vastgesteld:

$$\frac{3.500 - 2.500}{3.500} \times 100\% = 28\% \text{ arbeidsongeschikt,}$$

derhalve indeling in de arbeidsongeschiktheidsklasse 25-35% arbeidsongeschiktheid. Uitkering bedraagt dan 21% van het dagloon. Mevrouw Appels dagloon = *f* 160,92 (*f* 3.500 : 21,75). Aan uitkering ontvangt mw. Appel per werkdag derhalve *f* 33,79.

Mevrouw Appel gaat aan het werk, doch tegen een lager salaris dan het loon dat zij volgens de bedrijfsvereniging zou kunnen verdienen. Zij verdient namelijk *f* 2.200,- per maand. Indien de bedrijfsvereniging deze feitelijke verdiensten als resterende verdien capaciteit zou aanmerken, zou mw. Appel in een hogere arbeidsongeschiktheidsklasse worden ingedeeld. Dan zou zij immers  $\frac{3500 - 2200}{3500} \times 100\% = 37\%$  arbeidsongeschikt

zijn en dus in de klasse 35-45% arbeidsongeschiktheid worden ingedeeld. Haar uitkering zou dan *f* 45,06 per werkdag bedragen. Het verschil tussen de feitelijke uitkering (*f* 33,79) en laatstgenoemd uitkeringsbedrag bedraagt *f* 11,27. Dit bedrag nu is de basis voor de loonsuppletie. In het eerste jaar dat mevrouw Appel aan het werk is ontvangt zij 100% van dit bedrag als aanvulling op haar uitkering. Indien het loon gelijk blijft, ontvangt zij in het tweede jaar 75%, in het derde jaar 50% en in het vierde jaar 25% van dit bedrag. Na deze 4 jaar bestaat geen recht meer op aanvulling.

### III.2 GARANTIEREGELING VOOR OUDERE ARBEIDSONGESCHIKTEN (GROA)

#### WETTELIJKE REGELING

Art. 61 WAO, ingevoegd bij wet van 2 november 1995, Stb. 1995, 560 (Wet Amber), inwerkingtreding 29 december 1995. Wijziging bij wet van 21 december 1995, Stb. 1995, 691 (Veegwet), inwerkingtreding 29 december 1995.

#### OVERIGE REGELGEVING

Tica-mededeling M.95.127 van 21 december 1995.

Tica-mededeling M.96.88 van 21 juni 1996.

#### DOELGROEP

De WAO-gerechtigde die op of na het bereiken van de leeftijd van 45 jaar inkomsten uit arbeid in dienstbetrekking gaat verdienen en wiens WAO-uitkering diensgevolg wordt ingetrokken.

N.B.: Indien de WAO-uitkering in verband met werkhervatting niet wordt ingetrokken, maar verlaagd wordt, bestaat er een garantieregeling op grond van art. 40 lid 1 WAO (Zie ook III.8).

#### STREKKING

Indien een WAO-gerechtigde op of na het bereiken van de leeftijd van 45 jaar inkomsten uit arbeid gaat ontvangen, en zijn uitkering wordt als gevolg hiervan ingetrokken, kan hernieuwde uitval na deze werkhervatting leiden tot een lagere uitkering. Voor oudere WAO-gerechtigden zou dit een drempel kunnen zijn om weer te gaan werken. Om deze oudere werknemers meer zekerheid te geven, is de garantieregeling in het leven geroepen.

De achtergrond van dit reïntegratie-instrument wordt in de Memorie van Toelichting bij de Wet Amber als volgt toegelicht: Het is een feit dat de arbeidsmarktpositie van oudere werknemers zwak is. Het kabinet is van oordeel dat voor deze groep personen een financiële prikkel gewenst is teneinde te bereiken dat zij zich ook in de uitkeringssituatie blijven oriënteren op een herintreding in het arbeidsproces. Vandaar de garantie-regeling: bij werkhervatting wordt het dagloon dat laatstelijk aan de WAO-uitkering ten grondslag lag, gegarandeerd voor de duur van vijf jaar. Dat betekent dat, indien binnen vijf jaar opnieuw recht op een WAO-uitkering ontstaat, het nieuwe dagloon niet minder kan bedragen dan het dagloon dat laatstelijk aan de uitkering ten grondslag lag.

#### INHOUD

##### *a. Algemeen*

Indien een persoon die recht heeft op een WAO-uitkering en die op of na zijn 45e betaalde arbeid gaat verrichten waardoor zijn WAO-uitkering eindigt, binnen vijf jaar na de datum van werkaanvaarding opnieuw recht krijgt op een WAO-uitkering, wordt het aan die nieuwe uitkering ten grondslag te leggen dagloon niet lager gesteld dan het dagloon of vervolgdagloon dat voor de berekening van de oude WAO-uitkering in aanmerking werd genomen.

##### *b. Voorwaarden*

Om voor de garantieregeling in aanmerking te kunnen komen, dient aan de volgende voorwaarden te zijn voldaan:

- de WAO'er gaat op een leeftijd van 45 jaar of ouder arbeid in dienstbetrekking verrichten;
- de WAO-uitkering wordt als gevolg van die werkhervatting beëindigd, met andere woorden: zijn arbeidsongeschiktheids-percentages zakt onder de 15%;

- binnen vijf jaar na de werkhervatting wordt de werknemer weer ziek, en belandt hij in de WAO.

N.B.: Er geldt voor deze regeling geen overgangsrecht. Dat betekent dat de bedrijfsvereniging al vanaf 29 december 1995 bij elke "nieuwe" WAO'er vanaf 45 jaar moet nagaan of de garantieregeling van toepassing is. In het uiterste geval zal men voor de WAO-gegevens bijna vijf jaar terug moeten.

*c. Omvang*

Niet van toepassing.

*d. Duur*

De garantieregeling geldt vijf jaar, gerekend vanaf de dag van werkhervatting.

N.B.: In de praktijk leidt werkaanvaarding niet altijd direct tot intrekking van de WAO-uitkering. Om duidelijkheid te verschaffen over het tijdstip waarop de termijn van 5 jaar aanvangt, adviseert het Tica in alle situaties uit te gaan van de datum waarop de uitkering wordt ingetrokken.

*e. Indexering*

Het "garantiedagloon" wordt bij de toekenning van de nieuwe WAO-uitkering eenmalig aangepast aan de indexeringen die vanaf de datum van beëindiging tot aan de nieuwe toekenning hebben plaatsgevonden:

- werd laatstelijk een loondervingsuitkering WAO ontvangen, dan moet het garantie dagloon eenmalig worden aangepast aan de indexeringen die op grond van art. 15 WAO hebben plaatsgevonden;
- werd laatstelijk een vervolguiterkering WAO ontvangen, dan moet niet alleen rekening worden gehouden met de indexeringen die ex art. 15 WAO hebben plaatsgevonden, maar ook met de indexering van het minimumloon op grond van art. 14 WMM. Het vervolgdagloon is immers gelijk aan het minimumloon, verhoogd met een percentage van het verschil tussen het dagloon en het minimumloon.

#### UITVOERING

Bedrijfsverenigingen.

#### PROCEDURE

De bedrijfsvereniging dient de garantie-regeling ambtshalve toe te passen: bij iedere arbeidsongeschikte werknemer boven de 45 jaar die WAO aanvraagt, dient de bedrijfsvereniging te beoordelen of wellicht de garantieregeling van toepassing is.

De regeling biedt geen beleidsruimte.

#### BEROEP

Indien de bedrijfsvereniging verzuimt de regeling toe te passen of deze onjuist toepast, kan de werknemer in beroep bij de sector bestuursrecht van de arrondissementsrechtbank; hoger beroep bij de Centrale Raad van Beroep te Utrecht.

#### CUMULATIE

Er is geen anti-cumulatie bepaling in deze regeling opgenomen.

#### FINANCIERING

Arbeidsongeschiktheidsfonds.

#### BUDGET

Het Tica heeft bij besluit van 12 juni 1996 het budget vastgesteld op f 3.600.501,--. Dit bedrag is door het Ctsv goedgekeurd bij besluit van 4 september 1996, Stcrt. 1996/183.

Bij de vaststelling van de budgetten voor de verschillende bedrijfsverenigingen heeft het Tica gebruik gemaakt van de door de bedrijfsverenigingen ingediende ramingen. Daarnaast is het Tica uitgegaan van de volgende uitgangspunten:

- het bedrag van de garantie op de uitkering is berekend op het dagloon, vermenigvuldigd met 15% (verschil tussen oude en nieuwe dagloon) vermenigvuldigd met 70% (uitkeringspercentage);
- het aantal is berekend op basis van de ingediende ramingen;
- de duur bedraagt in 1996 gemiddeld 6 maanden (i.v.m. gespreide aanmelding).

#### EFFECTIVITEIT

Nog niet bekend in verband met tijdstip van inwerkingtreding.

Het kabinet verwachtte dat deze regeling niet tot extra uitgaven zou leiden, omdat in de huidige populatie van oudere arbeidsongeschikten de uitstroom minimaal is. Verondersteld werd dat de invoering van de garantie-regeling alleen zou leiden tot extra opbrengsten door (al dan niet tijdelijke) uitstroom (Wet Amber, nr. 3, p. 21).





### III.3 PROEFPLAATSING + REINTEGRATIEUITKERING (P + R)

#### WETTELIJKE REGELING

Art. 63 WAO; ingevoegd bij wet van 2 november 1995, Stb. 1995, 560 (Wet Amber).  
Inwerkingtreding per 1 januari 1996.

#### OVERIGE REGELGEVING

Tica-mededeling M. 96.06, van 18 januari 1996;  
De uitvoeringsbesluiten van de afzonderlijke bedrijfsverenigingen: deze zijn gebaseerd op de Tica-mededeling.

#### DOELGROEP

Werknemerskant:  
personen die zowel recht hebben op een AAW/WAO-uitkering als op een WW-uitkering.  
Werkgeverskant:  
nieuwe werkgevers in de markt- en overheidssector.

#### UITVOERING

Bedrijfsverenigingen.

#### STREKKING

Dit reïntegratie-instrument houdt in dat de gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer, die naast zijn AAW/WAO-uitkering ook een WW-uitkering ontvangt, de mogelijkheid heeft om gedurende een proefperiode van maximaal drie maanden onbeloonde werkzaamheden te verrichten bij een potentiële werkgever. Tijdens de proefplaatsing ontvangt hij een reïntegratie-uitkering van de bedrijfsvereniging, zodat hij er in inkomen niet op achteruitgaat.  
De proefplaatsing is een van de reïntegratie-middelen die bij de Wet Amber zijn ingevoerd.

De Memorie van Toelichting zegt hierover:

Ondanks de reïntegratie-instrumenten die in het voorgaande zijn beschreven, blijft echter het risico bestaan dat een werkgever, gesteld voor de keuze tussen een werknemer zonder en een werknemer met een arbeidshandicap, voor de eerste kiest, hoe goed gekwalificeerd en gemotiveerd de laatste ook is, en ook al is het financiële risico van indienstneming van de laatste beperkt. Om deze laatste hindernis weg te nemen is het instrument van de proefplaatsing in de WAO opgenomen. Het gaat hier om een positieve prikkel, gericht op werkgever en werknemer. De werkgever krijgt een extra zetje in de rug om te kiezen voor de werknemer met arbeidshandicap; de gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer wordt gestimuleerd om bij een potentiële werkgever onbeloond op proef te werken.

#### INHOUD

##### *a. Algemeen*

Op grond van art. 63 WAO is de bedrijfsvereniging bevoegd aan de gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer die zowel een WAO/AAW-uitkering als een WW-uitkering ontvangt en die van plan is op een proefplaats bij een werkgever onbeloonde arbeid te verrichten, een reïntegratie-uitkering toe te kennen. Deze reïntegratie-uitkering vervangt de WW-uitkering die van rechtswege eindigt zodra de werknemer met de onbeloonde werkzaamheden begint.

De omvang van de reïntegratie-uitkering is gelijk aan de omvang van de WW-uitkering; financieel merkt de werknemer er dus niets van.

Het werken op een proefplaats geschiedt geheel op vrijwillige basis. De werknemer mag een aanbod van de bedrijfsvereniging of van een potentiële werkgever hiertoe altijd weigeren, zonder dat dit nadelige gevolgen heeft voor zijn WW- of AAW/WAO-uitkering. Tijdens de proefplaatsing wordt de AAW/WAO-uitkering niet ingetrokken of herzien (art. 32 lid 5 AAW, art. 63 lid 10 WAO).

*b. Voorwaarden voor toekenning van de reïntegratie-uitkering.*

Op grond van de wet mag de bedrijfsvereniging geen reïntegratie-uitkering toekennen indien de volgende situaties zich voordoen:

- de te verrichten werkzaamheden zijn niet geschikt voor de werknemer. De bedrijfsvereniging zal een uitkering weigeren indien evident is dat de werknemer de werkzaamheden op de proefplaats slechts tot schade van zijn gezondheid zal verrichten.
- de onbeloonde werkzaamheden kunnen met behoud van de WW-uitkering worden verricht. In dat geval is een reïntegratie-uitkering immers niet nodig omdat de WW niet wordt ingetrokken.
- de werkgever heeft voor de werknemer geen aansprakelijkheids- en ongevalverzekering afgesloten. De bedrijfsvereniging mag hierbij afgaan op de mededeling die de werkgever hierover desgevraagd doet.
- de werknemer heeft dezelfde of gelijksoortige werkzaamheden reeds eerder onbeloond op een proefplaats bij de werkgever of diens rechtsvoorganger verricht, en daarover een reïntegratie-uitkering ontvangen.

Naast deze in de wet opgesomde voorwaarden voor toekenning van de reïntegratie-uitkering, bevatten de besluiten van de bedrijfsverenigingen nog meer voorwaarden. Een reïntegratie-uitkering wordt niet toegekend:

- indien redelijkerwijs kan worden aangenomen dat de werknemer ook zonder proefplaatsing bij de betreffende werkgever voor dat werk zou worden aangenomen;
- indien het vermoeden bestaat dat een werkgever de regeling oneigenlijk gebruikt of misbruikt;
- indien het verzoek een proefplaatsing bij de eigen werkgever betreft. Door deze voorwaarde wordt de doelgroep in feite beperkt tot gedeeltelijk arbeidsgeschikten die niet meer bij de eigen werkgever terecht kunnen;
- indien het budget voor de reïntegratie-uitkering is uitgeput.

*c. Duur*

De duur van de proefplaatsing met reïntegratie-uitkering bedraagt maximaal drie maanden. De uitkering wordt dus verstrekt over een aaneengesloten periode van drie maanden, of zoveel korter als de onbeloonde werkzaamheden op de proefplaats worden verricht.

De uitkering vangt altijd aan op de eerste dag van de kalenderweek waarin met werken wordt begonnen. Wordt bijvoorbeeld op woensdag begonnen met het werk, dan gaat de uitkering al op maandag in. Aangezien de uitkering maximaal over een aaneengesloten periode van drie maanden kan worden verstrekt, leidt dit eerdere aanvangstijdstip er toe dat aan het einde van de feitelijke werkperiode over een aantal dagen geen reïntegratie-uitkering kan worden verstrekt.

Een voorbeeld ter verduidelijking:

Stel de proefplaatsing begint op vrijdag 1 maart 1996, en zal lopen tot en met 31 mei 1996 (drie maanden). De reïntegratie-uitkering vangt aan op de eerste dag van de kalenderweek: maandag 26 februari.

Aangezien de maximale uitkering slechts gedurende drie maanden kan worden verstrekt, loopt hij maar tot en met 25 mei 1996. De werknemer ontvangt dus over de periode 26 tot en met 31 mei geen reïntegratie-uitkering. Dit gat kan ook niet met de WW-uitkering worden opgevuld: hij heeft immers geen recht op WW, omdat hij op die dagen werkt.

Om dit probleem te voorkomen, dient men er voor te zorgen dat de proefplaatsing altijd begint op een maandag. De bedrijfsvereniging zal werkgever en werknemer hierop wijzen.

Na afloop van de proefplaatsing is de werkgever niet verplicht de werknemer in dienst te nemen. Wordt de werknemer niet in dienst genomen, dan herleeft de WW-uitkering weer. De WAO/AAW-uitkering wordt vanaf dat moment dus weer met WW aangevuld.

Indien de werknemer de onbeloonde werkzaamheden voortijdig onderbreekt of beëindigd, wordt de reïntegratie-uitkering stopgezet. Men kan dus niet tussendoor op vakantie of iets dergelijks. Alleen in geval van ziekte van de werknemer is dit anders: indien de werknemer tijdens de proefplaatsing ziek wordt, ontvangt hij een uitkering op grond van de ZW. Zodra hij zijn onbeloonde werkzaamheden hervat, wordt de maximum periode van drie maanden verlengd met de ziekteperiode: in totaal blijven er dus drie maanden waarin de werknemer heeft kunnen werken met een reïntegratie-uitkering.

#### *d. Omvang van de uitkering*

De omvang van de reïntegratie-uitkering is gelijk aan de WW-uitkering die de werknemer feitelijk zou hebben ontvangen als hij de onbeloonde werkzaamheden niet was gaan verrichten. Dit betekent dat een eventueel opgelegde sanctie doorwerkt in de reïntegratie-uitkering: was de WW-uitkering bijvoorbeeld met 10% gekort, dan is de reïntegratie-uitkering ook 10% lager. De werknemer kan dus niet via een proefplaatsing onder een opgelegde sanctie uitkomen.

Op grond van lid 6 van art. 63 WAO wordt echter geen rekening gehouden met een eventuele verlaging of eindiging van de WW-uitkering, die zou zijn opgetreden indien de WW-uitkering gedurende de proefplaatsing zou zijn doorbetaald. Bijvoorbeeld: zou de WW-uitkering tijdens de proefplaatsing overgaan van de loongerelateerde uitkering (een % van het dagloon) naar de vervolguikering (een % van het minimum loon), dan heeft dit geen gevolgen voor de omvang van de reïntegratie-uitkering. Deze uitkering blijft gehandhaafd op het niveau van de loongerelateerde uitkering.

## PROCEDURE

### *a. Aanvraag*

De werknemer die van plan is op een proefplaats bij een werkgever onbeloonde werkzaamheden te verrichten, dient zelf de bedrijfsvereniging te verzoeken om de toekenning van een reïntegratie-uitkering. Hij dient zijn aanvraag te richten tot de bedrijfsvereniging die zijn AAW/WAO-uitkering betaalt. Door de uitkering zelf aan te vragen kan de werknemer aantonen goed gemotiveerd te zijn om weer aan de slag te gaan.

De werkgever die van dit instrument gebruik wil maken, kan het dus niet zelf aanvragen bij zijn bedrijfsvereniging: hij zal de werknemer moeten aansporen de aanvraag te doen. Overigens adviseert het Tica de bedrijfsverenigingen om een verzoek om een proefplaatsing niet passief af te wachten, maar om zowel richting werkgevers als werknemers actief met dit instrument om te gaan. Dit advies is door de bedrijfsverenigingen in hun uitvoeringsbesluiten overgenomen.

### *b. Vervaltermijnen*

De werknemer moet zijn verzoek in beginsel indienen vier weken voordat de proefplaatsing aanvangt. Als het verzoek later wordt ingediend, kan de bedrijfsvereniging besluiten dit verzoek niet in behandeling te nemen. In de praktijk zal de bedrijfsvereniging zo'n besluit overwegen als de resterende periode te kort is om te beoordelen of aan de gestelde criteria is voldaan. De bedrijfsvereniging moet dan wel alvorens zij daartoe besluit de

werknemer in de gelegenheid stellen, het verzoek aan te passen (bijvoorbeeld door een latere ingangsdatum van de proefplaatsing te kiezen).

Het is raadzaam om te wachten met de feitelijke aanvang van de werkzaamheden, tot het moment waarop de werknemer een beslissing op zijn verzoek heeft gekregen. De werknemer loopt immers een inkomensrisico als hij alvast met de proefplaats begint. Zou de bedrijfsvereniging namelijk beslissen dat de reïntegratie-uitkering niet kan worden toegekend, dan heeft de werknemer òn geen recht op de reïntegratie-uitkering, òn geen recht op de WW-uitkering. Hij loopt dus het risico dat achteraf de ten onrechte uitgekeerde WW-uitkering wordt teruggevorderd, omdat hij gedurende een bepaalde periode arbeid heeft verricht.

#### *c. Sancties*

De werknemer is verplicht op verzoek van de bedrijfsvereniging, of uit eigen beweging alle feiten en omstandigheden mede te delen, waarvan hem redelijkerwijs duidelijk moet zijn dat zij van invloed kunnen zijn op de toekenning, de duur of de hoogte van de reïntegratie-uitkering. Dit geldt zowel op het moment van aanvragen van de uitkering, als daarna.

Komt hij deze mededelingsverplichting niet of niet behoorlijk na, dan kent de bedrijfsvereniging een aangevraagde reïntegratie-uitkering niet toe, of verlaagt zij deze tijdelijk of blijvend. Sinds de inwerkingtreding van de Wet Boeten en Maatregelen sociale zekerheid leidt niet-nakoming van de mededelingsplicht tot een boete.

Er zijn geen sancties richting werkgever. Hij is bijvoorbeeld niet verplicht een werknemer op een proefplaats te laten werken.

#### *d. Administratieve voorwaarden*

Voor de werkgever geldt als enige vereiste dat hij voor de werknemer een aansprakelijkheids- en ongevallenverzekering afsluit.

### **BEROEP**

Indien het verzoek om toekenning van een reïntegratie-uitkering door de bedrijfsvereniging wordt afgewezen, kan de werknemer van deze beslissing in beroep gaan bij de sector bestuursrecht van de arrondissementsrechtbank. Een voorafgaande bezwaarschriftprocedure is niet nodig.

Hoger beroep is mogelijk bij de Centrale Raad van Beroep te Utrecht.

### **CUMULATIE**

Aangezien de werknemer tijdens de proefplaatsing niet in dienst is van de werkgever, kan er op dat moment nog geen sprake zijn van cumulatie met andere reïntegratie-instrumenten. Deze zijn immers doorgaans gericht op werknemers met een arbeidshandicap die door een werkgever in dienst worden genomen of gehouden.

Na afloop van de proefplaatsing kan de werkgever, die besluit de werknemer alsnog in dienst te nemen, wel gewoon gebruik maken van de diverse reïntegratie-maatregelen. Het feit dat aan de indiensttreding een proefplaats is voorafgegaan is geen belemmering voor de toepassing van reïntegratie-instrumenten.

### **FINANCIERING**

Arbeidsongeschiktheidsfonds.

### **BUDGET**

Het Tica heeft bij besluit van 12 juni 1996 het budget vastgesteld op f 8.915.851,-. Dit bedrag is door het Ctsv goedgekeurd bij besluit van 4 september 1996, Stcrt. 1996/183.

Bij de vaststelling van de budgetten voor de afzonderlijke bedrijfsverenigingen heeft het Tica gebruik gemaakt van de door de bedrijfsverenigingen ingediende ramingen. Daarnaast is het Tica uitgegaan van de volgende uitgangspunten:

- het aantal proefplaatsingen bedraagt 5% van de populatie "samenloop WW en AWW/WAO (conform besluit van het Tica dd. 15 november 1995 inzake aantal proefplaatsingen);
- de duur van de proefplaatsing bedraagt 3 maanden;
- bedrag van de reïntegratie-uitkering bij proefplaatsing is gebaseerd op de gemiddelde WW-uitkering per maand.

De budgetten per bedrijfsvereniging vertonen grote verschillen. De Bouw heeft het hoogste budget met een bedrag van f 1.294.168,--. De Koopvaardij heeft het laagste budget: f 50.000,--.

#### EFFECTIVITEIT

Toepassing is nog niet bekend in verband met ingangsdatum.

De bedrijfsverenigingen dienen binnen drie maanden na afloop van het betreffende kalenderjaar de volgende gegevens aan het Tica te verstrekken:

- feitelijke omvang populatie met zowel recht op WAO als WW;
- gerealiseerd aantal plaatsingen met een reïntegratie-uitkering;
- gerealiseerd gemiddeld bedrag aan reïntegratie-uitkeringen;
- gerealiseerde uitgaven.

Voorts dient inzicht gegeven te worden in het resultaat van de proefplaatsing (al dan niet gevolgd door reguliere plaatsing).

In 1997 zou dus, op grond van deze gegevens, de toepassing van dit instrument bekend moeten zijn.



### III.4 UITSTEL HERBEOORDELING TIJDENS REINTEGRATIE-ACTIVITEITEN (UHTR)

#### WETTELIJKE REGELING

Art. 3 van het Besluit afwijking eerste herbeoordelingstermijn, Besluit van de SVR van 18 augustus 1994, goedgekeurd bij Besluit van de staatssecretaris SZW van 30 september 1994, Stcrt. 1994, 192. Inwerkingtreding 8 oktober 1994. Deze regels gelden thans als Tica-regels.

#### OVERIGE REGELGEVING

Geen

#### DOELGROEP

Personen met een WAO- of AAW-uitkering, die op grond van art. 26 AAW of 36 WAO herbeoordeeld moeten worden.

#### STREKKING

Op grond van art. 26 lid 2 AAW of art. 36 lid 2 WAO dient de bedrijfsvereniging binnen een jaar na ingang van de AAW/WAO-uitkering te bezien of er gronden aanwezig zijn voor herziening of intrekking van de uitkering. Deze snelle herbeoordelingsplicht is ingevoerd in het kader van de Wet TBA, en maakt deel uit van het in de AAW en WAO opgenomen systeem van periodieke herbeoordelingen.

Op grond van lid 3 van art. 26 AAW (36 WAO) kan het Tica (voorheen:SVR) ten aanzien van bepaalde groepen arbeidsongeschikten bepalen dat de eerste herbeoordeling kan worden uitgesteld tot een later tijdstip. Dit is geschied bij besluit van 18 augustus 1994. Art. 3 van dat Besluit houdt in dat de eerste herbeoordeling kan worden uitgesteld, indien de betrokkene bezig is met activiteiten die zijn gericht op werkhervatting. Verplichte herbeoordeling op een moment waarop dergelijke activiteiten plaatsvinden is naar de mening van het Tica niet zinvol en kan wellicht zelfs belemmerend werken ten aanzien van de werkhervatting. Om die reden is besloten dat de wettelijk voorgeschreven herbeoordeling op een later tijdstip kan plaatsvinden.

#### INHOUD

##### *a. Algemeen*

Op grond van art. 3 van het Tica-besluit Afwijking eerste herbeoordelingstermijn is de bedrijfsvereniging bevoegd om de wettelijk voorgeschreven herbeoordeling van de AAW/WAO-gerechtigde die binnen een jaar na toekenning van de uitkering dient plaats te vinden, uit te stellen indien de betrokkene bezig is met activiteiten die zijn gericht op werkhervatting. Het gaat hier om een bevoegdheid; de bedrijfsvereniging is niet verplicht van de herbeoordelingstermijn af te wijken.

##### *b. Voorwaarden*

Onder activiteiten die zijn gericht op werkhervatting vallen uitsluitend:

- het proces van (her)plaatsing bij een werkgever;
- het aanvangen van arbeid als zelfstandige;
- het volgen van een opleiding of scholing.

De activiteiten moeten plaatsvinden onder begeleiding of met toestemming van de bedrijfsvereniging.

##### *c. Duur van het uitstel*

De herbeoordeling wordt uitgesteld totdat de activiteiten, gericht op werkhervatting, zijn beëindigd.

Het is daarbij niet van belang of ze al dan niet tot een positief resultaat hebben geleid. Het moment waarop de begeleiding naar werk door de bedrijfsvereniging wordt gestaakt of de scholing wordt afgerond of afgebroken, is bepalend. In ieder geval moet de eerste herbeoordeling uiterlijk in het tweede jaar na ingang van de AAW/WAO-uitkering plaatsvinden.

#### UITVOERING

Bedrijfsverenigingen.

#### PROCEDURE

De bedrijfsvereniging kan ambtshalve van deze mogelijkheid gebruik maken. Aanvraag door de arbeidsongeschikte is niet vereist.

#### BEROEP

De betrokkene kan in beroep bij de sector bestuursrecht van de arrondissementsrechtbank, en in hoger beroep bij de Centrale Raad van Beroep te Utrecht.

#### CUMULATIE

De regeling kent geen anti-cumulatie bepaling.

Cumulatie met alle andere, op de werknemer gerichte reïntegratie-middelen is dus mogelijk, gedurende het eerste en tweede jaar van de WAO/AAW-uitkering.

Met name kan men denken aan cumulatie met:

- instrumenten die zijn gericht op werkhervatting bij de eigen of andere werkgever;
- instrumenten die zijn gericht op het starten van een zelfstandig bedrijf;
- instrumenten met betrekking tot scholing en opleiding, bijvoorbeeld art. 32 lid 4 AAW en 43 lid 4 WAO.

#### FINANCIERING

AAW- en WAO-uitkeringen komen voor rekening van het AAF resp. AOF. Uitsluiting van de herbeoordeling kan tot gevolg hebben dat de betrokkene langer voor een (hogere) uitkering in aanmerking komt dan wanneer binnen een jaar herbeoordeling had plaatsgevonden. Dit bedrag komt voor rekening van genoemde fondsen.

#### EFFECTIVITEIT

Toepassing niet bekend.



### III.5 UITSTEL SCHATTING TIJDENS SCHOLING (USTS)

#### WETTELIJKE REGELING

Art. 32 lid 4 AAW; art. 43 lid 4 WAO; ingevoegd bij wet van 2 november 1995, Stb. 1995, 560 (Wet Amber), inwerkingtreding 29 december 1995.

#### OVERIGE REGELGEVING

Geen.

#### DOELGROEP

Personen met een AAW- of WAO-uitkering die deelnemen aan een opleiding of scholing.

#### STREKKING/INHOUD

De AAW/WAO-uitkering van degene die deelneemt aan een opleiding of scholing wordt gedurende deze opleiding of scholing niet ingetrokken of herzien in verband met een daaruit voortvloeiende afname van de arbeidsongeschiktheid.

Is art. 12 lid 3 AAW resp. art. 21 lid 4 WAO van toepassing, dan is intrekking of herziening tijdens opleiding of scholing wel mogelijk: het gaat dan om de situatie waarbij de betrokkene onvoldoende meewerkt aan het bereiken van een gunstig resultaat van de opleiding.

Wanneer betrokkene tijdens het volgen van de opleiding of scholing inkomsten uit arbeid verwerft, is de anti-cumulatiebepaling van art. 33 lid 1 AAW of art. 44 lid 1 WAO van toepassing: het arbeidsongeschiktheidspercentage blijft onveranderd, maar de inkomsten uit arbeid leiden tot een verlaging van de AAW/WAO-uitkering.

De MvT bij de wet Amber meldt ten aanzien van dit reïntegratiemiddel: "Het is mogelijk dat een AAW- of WAO-gerechtigde die deelneemt aan een opleiding of scholing juist door het volgen van die opleiding of scholing minder arbeidsongeschikt wordt. De voorgestelde vierde leden van de artikelen 32 AAW en 43 WAO voorkomen dat in dergelijke gevallen de uitkering tijdens de duur van de opleiding of scholing wordt ingetrokken of herzien.

Opgemerkt wordt overigens dat een herziening wegens toegenomen arbeidsongeschiktheid tijdens het volgen van een opleiding of scholing wel mogelijk blijft.

#### UITVOERING

Bedrijfsverenigingen.

#### PROCEDURE

De bedrijfsvereniging is verplicht deze regeling toe te passen indien de betrokkene aan de voorwaarden voldoet. Er geldt hierbij geen beleidsvrijheid. Ambtshalve toepassing.

#### BEROEP

Indien de bedrijfsvereniging besluit de regeling niet toe te passen en tijdens het volgen van de opleiding toch tot afschatting overgaat, kan de betrokkene van deze beslissing in beroep bij de sector bestuursrecht van de arrondissementsrechtbank. Hoger beroep bij de Centrale Raad van beroep te Utrecht.

#### CUMULATIE

- Tijdens de opleiding of scholing kan de betrokkene niet worden herbeoordeeld in het kader van de periodieke herbeoordelingen.
- In geval van inkomsten uit arbeid tijdens het volgen van de opleiding of scholing, geldt de anti-cumulatieregeling van art. 44 lid 1 WAO of art. 33 lid 1 AAW.
- Na voltooiing van de opleiding of scholing zijn van toepassing de artikelen 31 lid 4, 32 lid 3 AAW, resp. art. 42 lid 4, 43 lid 3 WAO: gedurende het eerste jaar na de voltooiing kan de uitkering niet worden ingetrokken of herzien, indien de arbeidsongeschiktheid als gevolg van de opleiding is afgenomen.
- Een gelijksoortige regeling is te vinden in art. 76 WW, van belang voor gedeeltelijk arbeidsongeschikten met een WAO- en WW-uitkering.

#### FINANCIERING

AAW- en WAO-uitkeringen komen voor rekening van het AAF resp. AOF. Derhalve komt ook het bedrag, waarmee de uitkering zou zijn verlaagd indien de schatting niet zou zijn uitgesteld, voor rekening van de genoemde fondsen. Omdat het uitstel voor een beperkte periode is, is hier een beperkt bedrag mee gemoeid.

#### BUDGET

Niet van toepassing.

#### EFFECTIVITEIT

Niet bekend.

### III.6 UITSTEL SCHATTING NA SCHOLING (USS)

#### WETTELIJKE REGELING

Art. 31 lid 4 AAW, art. 42 lid 4 WAO; ingevoerd bij wet van 26 februari 1992, Stb. 1992, 82 (Wet TAV); inwerkingtreding 1 maart 1992.

#### OVERIGE REGELGEVING

Geen.

#### DOELGROEP

Personen met een AAW- of WAO-uitkering die een opleiding of scholing voltooid hebben.

#### STREKKING

Door middel van (om)scholing of opleiding kan de arbeidsongeschikte nieuwe bekwaamheden verwerven waarmee vaak nieuwe en/of hoger beloonde passende functies kunnen worden aangewezen. Het arbeidsongeschiktheidspercentage kan als gevolg daarvan afnemen. Dit leidt tot een verlaging van de uitkering, ook in de situatie dat betrokkene nog geen werk heeft gevonden waarop de scholing was gericht. Dit kan leiden tot een terughoudende opstelling ten aanzien van scholing.

Teneinde die terughoudende opstelling te doorbreken bepaalt de wet dat de herziening van de WAO/AAW-uitkering die verband houdt met de voltooiing van een opleiding of scholing, met één jaar wordt uitgesteld. De betrokkene krijgt dus één jaar de tijd om met behulp van intensieve begeleiding en bemiddeling van de bedrijfsvereniging, naar passende arbeid te zoeken, zonder dat het recht op uitkering wordt aangetast.

Wanneer de betrokkene in het jaar, waarin met de herziening van het arbeidsongeschiktheidspercentage moet worden gewacht, arbeid gaat verrichten waaruit inkomsten worden genoten, is de anti-cumulatie regeling van art. 33 lid 1 AAW of art. 44 lid 1 WAO van toepassing: het arbeidsongeschiktheidspercentage blijft onveranderd, maar de inkomsten uit arbeid leiden tot een verlaging van de AAW/WAO-uitkering.

#### INHOUD

##### *a. Algemeen*

Wanneer de AAW/WAO-gerechtigde een opleiding of scholing heeft voltooid, zal dit tot gevolg hebben dat de mate van arbeidsongeschiktheid daalt: er kunnen nu immers meer functies worden geduid dan vóór de opleiding. De bedrijfsvereniging is in dat geval verplicht de herziening van de WAO/AAW-uitkering uit te stellen tot een jaar na de voltooiing van de opleiding of scholing.

indien de werknemer tijdens dat jaar, waarin geen herziening mag plaatsvinden, betaalde arbeid gaat verrichten, mag de AAW/WAO-uitkering eveneens niet verlaagd of ingetrokken worden. Om te voorkomen dat de werknemer zowel de volledige WAO/AAW-uitkering als de inkomsten uit arbeid ontvangt, dient de bedrijfsvereniging de anticumulatiebepaling van art. 33 lid 1 AAW (44 lid 1 WAO) toe te passen. De WAO/AAW-uitkering wordt dan verlaagd overeenkomstig die bepaling.

Voor de toepassing van de anti-cumulatieregeling hoeft niet voldaan te worden aan de in die regeling gestelde eis dat er twijfel moet bestaan aan de duurzaamheid van de werkhervatting.

##### *b. Voorwaarden*

Uitstel van herziening van het arbeidsongeschiktheidspercentage is alleen mogelijk, indien:

- de herziening van het percentage verband houdt met de voltooiing van de opleiding of scholing. Dat wil zeggen: zou de gezondheidstoestand verbeteren tijdens de opleiding, dan is de regeling niet van toepassing. De regeling is er alleen voor die gevallen waarin uitsluitend **door** de voltooiing van de opleiding/scholing schatting mogelijk wordt;
- het een arbeidsmarktrelevante opleiding of scholing betreft, dat wil zeggen opleiding of scholing die de arbeidsgeschiktheid dan wel de arbeidsmarktkansen van de betrokkene verbetert;
- de betrokkene die opleiding of scholing met goed gevolg voltooid heeft.

*c. Duur*

- De uitstel van de herziening van de WAO/AAW-uitkering duurt één jaar, gerekend vanaf de voltooiing van de opleiding.
- De toepassing van de anti-cumulatieregeling duurt eveneens één jaar, gerekend vanaf de voltooiing van de opleiding. Wanneer na afloop van dat jaar twijfel bestaat over de duurzaamheid van de betaalde arbeid, dan kan de anti-cumulatieregeling in totaal maximaal drie jaar worden voortgezet (lid 2 van art. 44 WAO en 33 AAW).

#### UITVOERING

Bedrijfsverenigingen.

#### PROCEDURE

De bedrijfsvereniging is verplicht deze regeling toe te passen, indien de betrokkene aan de voorwaarden voldoet. Er geldt hierbij geen beleidsvrijheid.

#### BEROEP

Indien de bedrijfsvereniging besluit de regeling niet toe te passen, kan de betrokkene hiervan in beroep bij de sector bestuursrecht van de arrondissementsrechtbank; hoger beroep bij de Centrale Raad van Beroep te Utrecht.

#### FINANCIERING

AAW-en WAO-uitkeringen komen voor rekening van het AAF resp. het AOF. Derhalve komt ook het bedrag, waarmee de uitkering zou zijn verlaagd indien de schatting niet zou zijn uitgesteld, voor rekening van de genoemde fondsen. Omdat het uitstel voor een beperkte periode is en daarnaast bij werkaanvaarding al anti-cumulatie plaatsvindt, is hier een beperkt bedrag mee gemeind.

#### BUDGET

Niet van toepassing.

#### EFFECTIVITEIT

Onbekend

Ctsv, Toepassing van reïntegratie-instrumenten voor gedeeltelijk arbeidsgeschikten, R96/4: Voor dit reïntegratie-instrument bestaat geen centraal registratie-systeem met informatie voor alle bedrijfsverenigingen gezamenlijk.

### III.7 UITSTEL AFSCHATTING NA AANVAARDEN ARBEID (UAAA)

#### WETTELIJKE REGELING

Art. 33 AAW en 44 WAO. Beide artikelen zijn ingrijpend gewijzigd bij wet van 7 juli 1993, Stb. 1993, 412 (Wet TBA), inwerkingtreding 1 augustus 1993.

#### OVERIGE REGELGEVING

Regeling samenloop arbeidsongeschiktheidsuitkering met inkomsten uit arbeid, Besluit van

15 februari 1994, Stcrt. 1994, 34. Inwerkingtreding 1 augustus 1993;

Regeling anticumulatie politieke ambtsdragers, Besluit van 22 februari 1994, Stcrt. 1994, 38. Inwerkingtreding 1 augustus 1993.

#### DOELGROEP

Personen met een AAW- of WAO-uitkering, die betaalde arbeid gaan verrichten, en waarbij het nog niet duidelijk is of zij de capaciteiten hebben om die arbeid ook vol te houden.

#### STREKKING

Als het onzeker is of de arbeidsongeschikte het aangeboden werk ook duurzaam kan hervatten of wanneer getwijfeld wordt over de vraag of de arbeid wel passend is, dan wordt het arbeidsongeschiktheidspercentage voorlopig op het oude niveau gehandhaafd, tot het moment waarop het duidelijk is dat de betrokkene het werk aankan. De schatting, die zou kunnen leiden tot verlaging of intrekking van de WAO/AAW-uitkering, wordt dus uitgesteld. Wel vindt er een fictieve schatting plaats. Dit houdt in dat de mate van arbeidsongeschiktheid fictief wordt vastgesteld om de uitkering te kunnen aanpassen aan de arbeidsinkomsten. De uitkering gaat dus omlaag, het arbeidsongeschiktheidspercentage echter niet. Kan de betrokkene het werk toch niet aan, of raakt hij zijn betaalde arbeid weer kwijt, dan valt hij meteen weer terug op zijn oorspronkelijke WAO/AAW-uitkering.

Dit reïntegratie-instrument is gericht op de werknemer: het is bedoeld als stimulans om betaalde arbeid te gaan verrichten. Hij loopt zo immers niet het risico om afgeschat te worden.

#### INHOUD

##### *a. Algemeen*

Het instrument kan maximaal drie jaar worden toegepast. Voor WSW-arbeid geldt geen beperking in duur.

##### *b. Voorwaarden*

Om voor dit reïntegratie-instrument in aanmerking te kunnen komen, moet de arbeidsongeschikte aan de volgende voorwaarden voldoen:

- hij moet recht hebben op een AAW- of WAO-uitkering;
- hij gaat betaalde arbeid verrichten. Dit kan zijn zowel arbeid bij de eigen werkgever als bij een andere werkgever of arbeid als zelfstandige;
- het staat niet vast of deze arbeid algemeen geaccepteerde arbeid is waartoe hij met zijn krachten en bekwaamheden in staat is, zoals bedoeld in art. 5 lid 5 AAW, of art. 18 lid 5 WAO. Bijvoorbeeld: het is niet duidelijk of de werknemer de arbeid fysiek of geestelijk aankan, dan wel of hij er het vereiste opleidingsniveau voor heeft.

*c. Omvang*

De omvang van de anti-cumulatie is afhankelijk van de omvang van het inkomen dat de betrokkene verdient. Aan de hand van die verdiensten vindt een fictieve schatting plaats, waardoor het arbeidsongeschiktheidspercentage omlaag gaat, en dus ook het daarmee corresponderende uitkeringspercentage. Zakt het arbeidsongeschiktheidspercentage fictief onder de 15 of 25%, dan heeft dit tot gevolg dat de WAO- resp. AAW-uitkering niet meer wordt uitbetaald. Blijft het arbeidsongeschiktheidspercentage nog boven de 15 of 25%, dan wordt een bedrag uitbetaald ter grootte van de WAO- resp. AAW- uitkering, zoals die zou zijn vastgesteld, indien vaststond dat de arbeid wel duurzaam verricht kon worden.

Het voordeel van deze wijze van anti-cumuleren is, dat de hoogte van de uitkering niet gewijzigd wordt wanneer uiteindelijk een definitieve schatting plaatsvindt.

*d. Duur*

- De anti-cumulatieregeling kan maximaal drie jaar worden toegepast. Zodra de werknemer het werk drie jaar heeft volgehouden, moet de definitieve schatting plaatsvinden.

Uitdrukkelijk stelt de MvT, dat de drie-jaren-termijn een maximum termijn is. In veel gevallen zal het veel eerder duidelijk zijn of de werkzaamheden aansluiten bij de krachten en bekwaamheden van de betrokkene. De definitieve schatting zal dan eerder kunnen plaatsvinden.

- Uitzonderingen op de drie-jaren-termijn:

- Op grond van art. 44 lid 3 WAO (33 lid 3 AAW) worden inkomsten uit WSW-arbeid blijvend geanticumuleerd via de fictieve schatting. De WSW-werknemer, van wie niet zeker is of hij de werkzaamheden wel aankan, hoeft dus nooit voor afschatting te vrezen;
- De drie-jaren-termijn is niet van toepassing op personen die recht hebben op een WAO/AAW-uitkering, en die inkomsten genieten wegens het verrichten van werkzaamheden als lid van de Eerste Kamer, als lid van een vertegenwoordigend orgaan van een publiekrechtelijk lichaam dat bij rechtstreekse verkiezingen wordt samengesteld, of als lid van een algemeen bestuur van een waterschap;
- Tenslotte is de drie-jaren-termijn niet van toepassing op personen die behoren tot de personenkring van de WSW en die betaalde arbeid verrichten, buiten WSW-verband, met een loondispensatie op grond van art. 8 WAGW. Dit is geregeld in art. 11 van de Regeling Samenloop Arbeidsongeschiktheidsuitkering met inkomsten uit arbeid. Voor deze groep geldt het volgende: indien de anticumulatieregeling tot gevolg heeft dat het totale inkomen (geanticumuleerde WAO/AAW + gedispenseerde loon) lager is dan het minimumloon, dan wordt de WAO/AAW-uitkering zodanig verhoogd dat het totale inkomen gelijk is aan het niveau van het wettelijk minimumloon.

**UITVOERING**

Bedrijfsverenigingen.

**PROCEDURE**

Wanneer de betrokkene aan de voorwaarden voldoet is de bedrijfsvereniging sinds 1 januari 1983 verplicht de anti-cumulatieregeling toe te passen (voor die datum was het een bevoegdheid).

Zodra de arbeidsongeschikte dus aan de bedrijfsvereniging de mededeling doet dat hij betaalde arbeid wil gaan verrichten, moet de bedrijfsvereniging onderzoeken of hier sprake is van algemeen gangbare arbeid, waarvan niet vaststaat of de betrokkene in staat zal zijn het duurzaam vol te houden.

In het kader van het bemiddelingsproces dient de bedrijfsvereniging deze regeling ambtshalve toe te passen, indien niet duidelijk is of de werknemer de (door de eigen werkgever) aangeboden arbeid wel aankan.

#### BEROEP

De arbeidsongeschikte kan van een beslissing van de bedrijfsvereniging in beroep bij de arrondissementsrechtbank, in hoger beroep bij de Centrale raad van beroep te Utrecht.

#### CUMULATIE

De regeling kan gecombineerd worden met andere reïntegratie-middelen. Zo kan het worden toegepast bij werknemers die in WSW-verband werkzaam zijn, die via een job-coach-regeling aan het werk zijn, op wie een loondispensatie is toegepast e.d.

#### FINANCIERING

Het betreft hier samenloop van loon en WAO/AAW-uitkering. De korting op de uitkering komt ten gunste van het Rijk voor zover het een WSW-werknemer betreft; het komt ten gunste van het AAF of AOF in de overige gevallen.

#### BUDGET

Niet van toepassing.

#### EFFECTIVITEIT

Het aantal samenloopgevallen betrof in 1993 63.000. Hiervan zijn 48.000 personen werkzaam in de WSW (bron: Reïntegratie gedeeltelijk arbeidsongeschikten, SZW, 1994, (niet gepubliceerd)).

Het Ctsv meldt in het rapport 'Toepassing van reïntegratie-instrumenten voor gedeeltelijk arbeidsongeschikten' (R.96/4): dat voor dit reïntegratie-instrument is geen centraal registratiesysteem beschikbaar met informatie voor alle bedrijfsverenigingen.





### III.8 HERZIENING NAAR HOGER DAGLOON (HHD)

#### WETTELIJKE REGELING

Art. 40 WAO en art. 29b AAW

#### OVERIGE REGELGEVING

Geen.

#### DOELGROEP

Arbeidsongeschikten met een gedeeltelijke AAW- of WAO-uitkering, die opnieuw uitvallen in een nieuwe werkkring.

#### STREKKING

De gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer die zijn resterende verdien capaciteit te gelde maakt en betaalde arbeid gaat verrichten, kan hiermee een uurloon gaan verdienen dat hoger is dan het uurloon uit de baan waaruit hij arbeidsongeschikt was geworden, en waarop het dagloon of de grondslag van de gedeeltelijke WAO/AAW-uitkering is gebaseerd. Indien hij opnieuw uitvalt wordt zijn WAO/AAW-uitkering herzien aan de hand van het dagloon of de grondslag dat is gebaseerd op het inkomen dat hij in de hervatte arbeid verdiende. Dit leidt tot een hogere uitkering, dan wanneer de nieuwe uitkering zou worden berekend zonder dat de grondslag of het dagloon opnieuw zou worden vastgesteld.

De regeling is bedoeld als stimulans voor de gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer, om betaalde arbeid te gaan verrichten: mocht hij in zijn nieuwe baan (of bedrijf/beroep) opnieuw uitvallen dan wordt bij de vaststelling van het dagloon of de grondslag uitgegaan van de hogere verdiensten in zijn laatste werkkring.

#### INHOUD

Het instrument herziening naar hoger dagloon is van toepassing in de situatie dat een gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer opnieuw uitvalt in een nieuwe werkkring, waarin hij een hoger dagloon verdient dan het dagloon waarnaar de gedeeltelijke WAO-uitkering was berekend.

Op grond van art. 40 WAO dient in dat geval het bij de oorspronkelijke WAO-uitkering behorende dagloon te worden herzien naar het hogere dagloon.

Op grond van art. 29b AAW geldt het volgende: gaat de gedeeltelijk arbeidsongeschikte zelfstandige arbeid in bedrijf of beroep verrichten en valt hij opnieuw uit, dan wordt de bij de oorspronkelijke AAW-uitkering berekende grondslag herzien, indien hetgeen hij in zijn nieuwe bedrijf of beroep verdiende, een hogere grondslag oplevert.

##### *a. Voorwaarden*

Wat betreft de AAW/WAO:

- de regeling is dus alleen van toepassing op de gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer die *met behoud* van zijn gedeeltelijke AAW- of WAO-uitkering, opnieuw betaalde arbeid gaat verrichten tegen een *hoger* uurloon dan in zijn vorige baan, waarop het (vervolg)dagloon van de lopende WAO-uitkering gebaseerd is.

N.B. In dit kader is het interessant te vermelden wat er gebeurt als de betrokkene tegen een *lager* loon heeft hervat en dan uitvalt. Als gevolg van art. 40 lid 7 WAO wordt het dagloon in die situatie *niet* verlaagd.

Wat betreft de AAW:

- de regeling is alleen van toepassing op de AAW'er wiens uitkering is gebaseerd op een grondslag als bedoeld in art. 10 lid 4 AAW. Dus: de AAW'er die in het jaar voorafgaand aan het intreden van zijn arbeidsongeschiktheid in deeltijd zelfstandig

werkzaam was, en als gevolg daarvan een inkomen beneden het sociaal minimum niveau had. De grondslag bedraagt in dat geval het bedrag dat de AAW'er geacht wordt gemiddeld per dag aan inkomen verworven te hebben. Dit is dus altijd lager dan het wettelijk minimum loon niveau per dag;

*b. Duur*

De hogere dagloonberekening dan wel grondslagberekening is niet aan een maximum termijn gebonden. Het blijft dus in stand zolang de WAO/AAW-uitkering voortduurt.

#### UITVOERING

Bedrijfsverenigingen.

#### PROCEDURE

De bedrijfsvereniging moet deze regeling ambtshalve toepassen, zodra de gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer aan de voorwaarden voldoet. De betrokkene hoeft het niet aan te vragen.

Er geldt ter zake geen beleidsvrijheid.

#### BEROEP

De betrokkene kan van een afwijzende beslissing in beroep bij de sector bestuursrecht van de arrondissementsrechtbank en in hoger beroep bij de Centrale Raad van Beroep te Utrecht.

#### CUMULATIE

De maatregel is gericht op de gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer met een WAO/AAW-uitkering, en kan worden gecombineerd met andere reïntegratie-instrumenten die beogen de betrokkene te stimuleren weer betaalde arbeid aan te nemen.

#### FINANCIERING

De AAW- en WAO-uitkering komen voor rekening van het AAF, resp. AOF. Verhoging van de grondslag of het dagloon komt voor rekening van deze fondsen.

#### BUDGET

Niet van toepassing.

#### EFFECTIVITEIT

Niet bekend.

Ctsv, Toepassing van reïntegratie-instrumenten voor gedeeltelijk arbeidsgeschikten. R.96/4: voor dit instrument is geen centraal registratiesysteem beschikbaar met informatie voor alle bedrijfsverenigingen gezamenlijk.

### III.9 ONTSLAGBESCHERMING (O)

#### WETTELIJKE REGELING

Art. 7A:1639h BW; art. 6 BBA 1945

#### OVERIGE REGELGEVING

Art. 11 Delegatiebesluit, van 14 januari 1993, Stcrt. 1993, 11, laatstelijk gewijzigd bij Besluit van 22 december 1995, Stcrt. 1995, 249, inwerkingtreding 1 januari 1996.

#### DOELGROEP

(Gedeeltelijk) arbeidsongeschikte werknemers, die wegens ziekte of gebrek regelmatig dan wel langdurig niet in staat zijn om de overeengekomen werkzaamheden te verrichten. Hieronder wordt ook verstaan de werknemer die < 15% arbeidsongeschikt is en niet (meer) in aanmerking komt voor een WAO-uitkering.

#### STREKKING

Gedurende de eerste twee jaar van ziekte valt de werknemer onder de bescherming van het ontslagverbod van art. 7A:1639h lid 3 BW: een ontslag tijdens ziekte is nietig.

Na die twee jaar kan de werkgever de arbeidsovereenkomst met de zieke werknemer opzeggen. Hij dient dan eerst een ontslagvergunning aan te vragen bij de Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening (RDA). Zonder ontslagvergunning is de opzegging nietig.

De RDA is bij het verlenen van de ontslagvergunning gebonden aan art. 11 van het Delegatiebesluit, en aan bijlage H bij dat besluit, dat is gewijid aan de ontslag- en adviesprocedure bij arbeidsongeschiktheid.

De RDA dient, alvorens te beslissen, eerst advies aan te vragen bij de bedrijfsvereniging waarbij de werkgever is aangesloten. Het gaat dan om de vraag in hoeverre de werknemer nog bij de eigen werkgever herplaatst kan worden.

De bescherming voor arbeidsongeschikte werknemers is in 1990 aangescherpt. Tijdens het Najaarsoverleg van het Kabinet met de Stichting van de Arbeid is een Gemeenschappelijke verklaring volumebeleid arbeidsongeschiktheid vastgesteld.

De volgende punten werden toen afgesproken:

- de stelplicht van de werknemer komt te vervallen; hij hoeft niet meer aan te geven welke functie hij nog in de onderneming aankan met zijn handicap;
- er mag geen vergunning worden verleend, indien de werkgever niet heeft aangetoond dat hij in redelijkheid niet in staat is passend werk te verschaffen;
- de RDA dient altijd advies te vragen aan de bedrijfsvereniging (toen: GMD).

Eind 1995 is de ontslagbescherming verder aangescherpt. Op 2 juni 1995 deelt de regering bij brief aan de Tweede Kamer mede dat stappen zullen worden ondernomen om het samenspel van bedrijfsvereniging, RDA, werkgever en werknemer zodanig in te richten dat dit zal resulteren in een effectievere ontslagbescherming, waardoor nog meer gedeeltelijk arbeidsongeschikten worden herplaatst op een passende arbeidsplaats bij de eigen werkgever. Dit betekent meer alertheid bij de advisering en een duidelijker omschrijving van de doelgroep.

Wat de doelgroep betreft: ten aanzien van de categorie < 15% arbeidsongeschikt sorteert de ontslagbescherming naar het oordeel van de minister SZW te weinig effect. Daarom is in het nieuwe Delegatiebesluit (per 1 januari 1996) deze groep met nadruk genoemd bij de omschrijving van de doelgroep.

Wat de advisering betreft: op 14 juli 1995 zendt de minister SZW het Tica een brief met voorstellen voor een betere uitvoering van de advisering door de bedrijfsverenigingen aan de RDA. Deze voorstellen komen op het volgende neer:

- Meer nadruk op het vinden van passende arbeid via voorzieningen of aanpassingen en het stimuleren van werkgevers tot extra reïntegratie-inspanningen via bijvoorbeeld de loonkostensubsidie eigen werkgever;
- Ruimere interpretatie van de begrippen "passende arbeid" en "algemeen geaccepteerde arbeid" met name door ook werkzaamheden van vier tot acht uur per week passend te achten alsmede ruimere toepassing van proefplaatsingen bij twijfel over de mogelijkheid tot herplaatsing;
- Goede voorlichting en instructie ten behoeve van functionarissen van de bedrijfsverenigingen.

Afgezien van deze maatregelen wijst de minister op de preventieve functie van de bedrijfsverenigingen enerzijds ter beperking van de instroom in WW/WAO, anderzijds ter voorkoming van beëindiging van de arbeidsverhouding. De hiertoe te hanteren instrumenten zijn goede informatie en voorlichting aan werkgevers en een (tijds) toetsing van de door dezen in te dienen reïntegratieplannen. Tenslotte deelt de minister mede een nader onderzoek te zullen instellen naar de toepassingspraktijk bij de bedrijfsverenigingen en de arbeidsbureaus.

Naar aanleiding van deze brief heeft het Tica op 27 oktober 1995 in Mededeling 95.103 aan de bedrijfsverenigingen aanbevelingen gedaan ter verbetering van de uitvoering van de advisering. Veel nadruk wordt hierbij gelegd op de preventieve functie van de bedrijfsvereniging: al bij de toetsing van het reïntegratieplan dient de bedrijfsvereniging een mogelijk ontslag in het achterhoofd te houden en er alles aan te doen dit te voorkomen.

## INHOUD

### *a. Algemeen*

Gedurende de eerste twee jaar van ziekte kan de werknemer niet ontslagen worden, in verband met het ontslagverbod van art. 7A:1639h lid 3 BW. Dit ontslagverbod is alleen gericht op de werkgever; de werknemer kan tijdens ziekte wel ontslag nemen.

Na de periode van twee jaar kan de werkgever de arbeidsovereenkomst met de zieke werknemer opzeggen. Hij dient hiertoe eerst toestemming te vragen van de RDA. Zonder toestemming (ontslagvergunning) is de opzegging nietig.

De RDA is bij het verlenen van toestemming gebonden aan de regels van art. 11 Delegationbesluit, en aan de bijbehorende bijlage H, die gaat over de ontslag- en adviesprocedure bij arbeidsongeschiktheid. Bovendien moet hij eerst advies inwinnen bij de bedrijfsvereniging waarbij de werkgever is aangesloten.

Ook bij een aanvraag op grond van regelmatig ziekteverzuim is deze procedure van toepassing. Het gaat dan om de situatie waarin het ziekteverzuim dusdanig verstorend uitwerkt op het productieproces of een onevenredig zware druk legt op collega's, dat van de werkgever niet in redelijkheid gevergd kan worden de arbeidsrelatie voort te zetten.

### *b. Voorwaarden*

Indien de werkgever als grond voor de beëindiging van de arbeidsovereenkomst aanvoert dat de werknemer ten gevolge van ziekte of gebreken niet meer in staat is aan de gestelde functie-eisen te voldoen, en dus ongeschikt is voor zijn functie, kan de RDA alleen toestemming voor ontslag verlenen, indien:

- de werkgever deze ongeschiktheid aannemelijk heeft gemaakt, en aannemelijk is dat binnen 26 weken geen herstel zal optreden;
- de werkgever aannemelijk heeft gemaakt dat hij redelijkerwijs niet de mogelijkheid heeft de werknemer te herplaatsen in een aangepaste dan wel andere functie binnen het bedrijf welke voor die werknemer als passend kan worden beschouwd.

Om dit laatste aspect te kunnen beoordelen dient de werkgever een overzicht te verstrekken van alle binnen het bedrijf voorkomende functies tot en met het niveau van werkzaamheden waarop de betrokkene laatstelijk werkzaam was. Ook dient de werkgever aan te geven welke inspanningen hij heeft verricht om naar alternatieven of aangepaste werkzaamheden te zoeken.

De RDA dient, alvorens te beslissen, advies in te winnen bij de bedrijfsvereniging.

N.B.: De RDA heeft een eigen verantwoordelijkheid. Een positief advies leidt niet automatisch tot een ontslagvergunning en vice versa.

#### UITVOERING

- Bedrijfsverenigingen (advies);
- RDA's (vergunning).

#### EFFECTIVITEIT

Volgens de jaarrapportage 1995 over de behandeling van de ontslagaanvragen door de RDA's is het aantal ontslagaanvragen met als motief arbeidsongeschiktheid in 1995 met 22% gedaald ten opzichte van 1994.

N.B.: De ontslagbescherming van arbeidsongeschikte werknemers via RDA dekt natuurlijk niet alle gevallen van ontslag.

Ter vergelijking: in 1995 werden in totaal 68.348 ontslagaanvragen bij de RDA ingediend, en werden 45.555 verzoeken tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst bij de kantonrechter ingediend. In hoeverre de rechter bij de ontbinding van de arbeidsovereenkomst rekening houdt met het in art. 11 Delegatiebesluit neergelegde systeem en de bijbehorende bescherming, is niet te achterhalen. In ieder geval is de rechter er niet aan gebonden.

De ontslagbescherming via de RDA geldt ook niet t.a.v.:

- uitzendkrachten;
- werknemers met een tijdelijke arbeidsovereenkomst.

#### ONTWIKKELINGEN

Het Ministerie van SZW heeft plannen om bij wet vast te leggen, dat de kantonrechter een verzoek van de werkgever om ontbinding van de arbeidsovereenkomst van een werknemer die ongeschikt is tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte, niet-ontvankelijk dient te verklaren, als bij dat verzoek geen reïntegratieplan, als bedoeld in art. 71a WAO, is gevoegd, dat is getoetst door de bedrijfsvereniging.



### III.10 WERKNEMERSVOORZIENINGEN (WNVO)

#### WETTELIJKE REGELING

Art. 57 lid 1 AAW, inwerkingtreding 1 oktober 1976. Ingrijpend gewijzigd bij wet van 7 oktober 1993, Stb. 1993, 545 (Wet Voorzieningen Gehandicapten), inwerkingtreding 1 april 1994.

#### OVERIGE REGELGEVING

Besluit AAW-voorzieningenverstrekking, Besluit van 1 maart 1994, Stb. 1994, 150.  
 Besluit AAW-voorzieningenverstrekking, Stb. 1995, 150/gewijzigd Stb. 1995, 585.  
 Besluit taakverlichting alleenstaande werkenden/AAW, Besluit van 22 september 1989, Stb. 1989, 475.  
 Besluit doventolkenvoorziening AAW, Besluit van 17 februari 1988 CSV 0294, Stcrt. 1988, 34.  
 Besluit inkomensgrens vervoersvoorzieningen buitenshuis AAW, Besluit van 24 maart 1983, Stcrt. 1983, 59.  
 Besluit niet toepassing inkomensgrens vervoersvoorzieningen ten aanzien van onderwijs-ontvangenden, Besluit van 28 mei 1986, Stcrt. 1986, 100.  
 Regeling leefvoorzieningen ten behoeve van niet in Nederland woonachtige AAW-verzekerden, Besluit van 25 februari 1995, Stcrt. 1994, 43.  
 Circulaire FBV M.93/29, van 22 juli 1993.  
 Mededeling FBV M.94/52, van 18 november 1994.

#### DOELGROEP

AAW-verzekerden.  
 Ex-AAW-verzekerden.  
 AAW-verzekerden die op de dag waarop zij 17 jaar worden arbeidsongeschikt zijn en de wachttijd van 52 weken doormaken.  
 Degenen die een arbeidsongeschiktheidsuitkering ontvangen of ontvangen.

#### STREKKING

Op grond van art. 57, eerste lid AAW heeft de bedrijfsvereniging de bevoegdheid om aan personen die tot de doelgroep behoren voorzieningen te verstrekken tot behoud, herstel of ter bevordering van de arbeidsgeschiktheid: de zgn. "werkvoorzieningen". Deze bevoegdheid strekt zich ook uit naar reïntegratie bij een nieuwe werkgever. Aanvankelijk kende de AAW drie soorten voorzieningen: werkvoorzieningen, leefvoorzieningen en genees- en heelkundige voorzieningen. Dit pakket is in de loop der jaren steeds verder ingekrompen:

- De omvang van het pakket genees- en heelkundige voorzieningen nam geleidelijk aan af door overheveling naar de AWBZ. Met ingang van 1 januari 1994 verdwenen deze voorzieningen geheel uit de AAW.
- Een deel van de leefvoorzieningen werd met ingang van 1 januari 1994 eveneens uit de AAW gehaald, en met ingang van 1 april 1994 verdween het restant (op enkele na) in het kader van de Wet Voorzieningen Gehandicapten.

Met name door de invoering van de WVG is nog maar 10% van de oorspronkelijke AAW-voorzieningentaak overgebleven. Het gaat met name om de volgende soorten werkvoorzieningen:

1. Werkaanpassingen;
2. Werkvervoer;
3. Werkrolstoelen;
4. Scholing (zie V.3);
5. Hulpmiddelen ten behoeve van het reguliere onderwijs;
6. Doventolkvergoeding in werk- en onderwijssituatie;

7. Financiering zelfstandige vestiging (zie VI.2.);
8. Voorziening in verband met taakverlichting alleenstaande werkenden (zie III.12).

Tenslotte kent art. 57 lid 2 AAW nog de volgende leefvoorzieningen:

1. Leefvervoer in combinatie met werkvervoer;
2. Doventolkvergoeding leefsituatie;
3. Blindengeleidehond;
4. Vervoersvoorzieningen in het buitenland.

De keuze aan werkvoorzieningen is bijzonder groot. Zie daartoe bijlage 5.

## INHOUD

Op grond van art. 57 lid 1 AAW is de bedrijfsvereniging bevoegd een persoon die tot de doelgroep behoort in aanmerking te brengen voor een voorziening tot behoud, herstel of ter bevordering van de arbeidsgeschiktheid.

### *a. Voorwaarden.*

In het besluit AAW-voorzieningenverstrekking zijn een aantal meer algemene voorwaarden neergelegd waaraan moet worden voldaan alvorens een persoon met een arbeidshandicap voor een voorziening in aanmerking kan komen:

1. De voorziening moet op het individu zijn gericht (art. 2 Besluit AAW-voorzieningenverstrekking).
2. De voorziening mag niet algemeen gebruikelijk zijn (art. 3, onderdeel b, Besluit AAW-voorzieningenverstrekking).
3. De voorziening mag niet voor de werknemer, gezien zijn inkomen algemeen gebruikelijk zijn (art. 3, onderdeel c, Besluit AAW-voorzieningenverstrekking).

Hoewel dat niet met zoveel woorden in de regelgeving staat vermeld wordt aangenomen dat de noodzaak tot het verstrekken van de voorziening dient voort te vloeien uit ziekte of gebrek.

Daarnaast worden ten aanzien van bepaalde voorzieningen nog extra voorwaarden gesteld. Deze zijn neergelegd in het Besluit AAW-voorzieningenverstrekking, ministeriële besluiten, Tica-circulaires en/of besluiten van de afzonderlijke bedrijfsverenigingen. Voor wat betreft de ministeriële besluiten wordt verwezen naar wat er onder 'overige regelgeving' is vermeld.

Als voorbeeld van een Tica-circulaire kan worden verwezen naar de Tica-mededeling M.96.52 (van 18 april 1996), en de hierop gebaseerde regels per afzonderlijke bedrijfsvereniging (bijv. het Besluit beleidsregels verstrekking autostoelen BV DETAM, van 3 oktober 1996, gepubliceerd in Stcrt. 1996, 196).

Het zou te ver voeren om per soort voorziening de nadere voorwaarden weer te geven die gelden voor de verstrekking van de desbetreffende voorziening. Wel van belang zijn nog de volgende vuistregels die over het algemeen in de uitvoeringspraktijk worden gehanteerd:

1. De voorziening moet als doel hebben het behoud, herstel of de bevordering van de arbeidsgeschiktheid. Dit betekent:
  - de voorziening is noodzakelijk voor het doen toenemen van de verdien capaciteit van de werknemer, en voor het verwerven van een duurzame positie op de arbeidsmarkt, of
  - de voorziening is er op gericht om de gehandicapte werknemer zijn verdien capaciteit te laten realiseren, met andere woorden: met behulp van de voorziening kan de theoretische verdien capaciteit worden gerealiseerd in een duurzame positie op de arbeidsmarkt.



2. Er moet een redelijke verhouding bestaan tussen de kosten van een voorziening en het doel er van. Indien een voorziening weliswaar een binnen de wet passend effect heeft, doch dit effect kan slechts bereikt worden door een hoog bedrag te betalen, dan wordt slechts tot de voorziening overgegaan, indien de besteding naar objectieve maatstaven gemeten redelijk is (vooral technische hulpmiddelen worden steeds geavanceerder en duurder).
3. Een voorziening wordt pas verleend indien er een medische indicatie van min of meer blijvende aard is.

*b. De keuze tussen een werknemers- en een werkgeversvoorziening*

In de praktijk zullen de artikelen 57 lid 1 en 57a AAW elkaar bij de werkvoorzieningen op en om de werkplek overlappen. De vraag is dan: moet de gevraagde voorziening ex art. 57 lid 1 aan de werknemer worden verstrekt, of ex art. 57a aan de werkgever worden vergoed?

Art. 12 van het AAW-voorzieningenbesluit stelt hieromtrent: indien voorzienbaar is dat een belanghebbende ook bij een eventuele andere werkgever op een bepaald bij de arbeid te gebruiken hulpmiddel aangewezen zal zijn, wordt dat hulpmiddel op grond van art. 57 lid 1 AAW aan de belanghebbende verleend, tenzij redelijkerwijze verwacht kan worden dat het hulpmiddel niet kan worden meegenomen naar een andere werkgever.

Ter nadere invulling van deze regel is de volgende indicatieve lijst van middelen die in de regel aan de werknemer verstrekt worden, opgesteld (FBV-mededeling M.94.52):

meubilair:

- speciale werktafels, montagetafels, schrijftafels, bureaus;
- speciale werk- en bureaustoelen;
- kappersfietsen;
- stahulpen;
- werkrolstoelen;
- speciale voetenbank, voetensteun;

apparatuur:

- (computer)apparatuur voor blinden (brailleleesregel, brailleprinter, scanner, software);
- (computer)apparatuur voor slechtzienden (tekstvergroter, grootbeeldmonitor, tv-loep, software);
- apparatuur voor doven/slechthorenden;
- kappersstoelen;

aanpassingen in auto's en andere voertuigen:

- speciale autostoelen.

In de praktijk wordt verder praktisch omgegaan met de keuze tussen verstrekking op grond van art. 57 lid 1 en 57a AAW.

Bij de aanvraag door de werkgever van een meeneembaar middel wordt het in beginsel ex art. 57 lid 1 aan de werknemer verstrekt. De arbeidsdeskundige bespreekt in voorkomende gevallen met de werkgever en de werknemer de strekking van art. 12 KB en de consequenties hiervan.

Indien aan het gebruik van het meeneembaar middel aanpassings- of aansluitingskosten voor de werkgever verbonden zijn, worden deze spontaan, op grond van art. 57a, aan de werkgever vergoed.

## UITVOERING

### Bedrijfsverenigingen

**BEROEP**

Indien de werknemer in beroep wil gaan van een beslissing van de bedrijfsvereniging, dient hij eerst de bezwaarschriftenprocedure te doorlopen.

Van de beslissing op het bezwaarschrift kan hij vervolgens in beroep bij de sector be-  
stuursrecht van de arrondissementsrechtbank, en in hoger beroep bij de Centrale Raad  
van beroep te Utrecht.

**CUMULATIE**

Art. 57 lid 1 kan niet cumuleren met art. 57a AAW. Een werkvoorziening wordt ofwel  
aan de werkgever vergoed, ofwel aan de werknemer verleend.

Voor het overige zijn er geen anti-cumulatiebepalingen.

**FINANCIERING**

Algemeen Arbeidsongeschiktheidsfonds.

**EFFECTIVITEIT**

De informatie over de werkvoorzieningen is afkomstig uit de Registratie Individuele  
Gevallen. In dit systeem wordt het aantal positieve adviezen geregistreerd dat jaarlijks  
wordt gegeven aangaande toe te kennen werkvoorzieningen.

Het Ctsv-rapport Toepassing van reïntegratie-instrumenten voor gedeeltelijk arbeidsge-  
schikten (R.96/4) biedt de volgende cijfers:

Aantal positieve adviezen werkvoorzieningen 1992-1995:

jaar	totaal	waarvan scholing	exclusief scholing
1992	5700	1800	3900
1993	7800	2000	5800
1994	4900	1100	3800
1995	7000	2500	4500

N.B.: Omdat voorzieningen meerdere jaren kunnen doorlopen, zal het jaarlijkse gebruik  
van voorzieningen overigens hoger liggen, dan het aantal jaarlijkse toekenningen.

De meeste voorzieningen worden toegekend voor scholing; het aandeel positieve advie-  
zen terzake steeg van 22% in 1994 tot 35% in 1995. Daarnaast worden veel positieve  
adviezen afgegeven voor het vervoer van cliënten (28% in 1995).

Het aandeel werkvoorzieningen dat wordt verstrekt aan AAW/WAO-gerechtigden  
schoonmelt over de afgelopen jaren rond de 40%.

### III.11 STIMULERINGSUITKERING (SU)

#### WETTELIJKE REGELING

Wet TBA, art. VIII tot en met art. XV, wet van 7 juli 1993, Stb. 1993, 412.

#### OVERIGE REGELGEVING

Regeling Stimuleringsuitkering, Regeling van 24 december 1993, Stcrt. 1993, 250.  
Inwerkingtreding 1 augustus 1993, met terugwerkende kracht tot 1 februari 1992.

#### DOELGROEP

Personen die op 1 augustus 1993 50 jaar of ouder waren en sinds 1 januari 1990 onafgebroken recht op een AAW/WAO-uitkering hadden.

Personen die op 31 januari 1992 recht hadden op WAO/AAW en die al op 31 december 1986 een AAW/WAO-uitkering kregen en toen 35 jaar of ouder waren (verdisconteerden).

Personen die op 31 januari 1992 recht hadden op AAW en die al op 31 december 1986 een AAW-uitkering kregen en deze al vanaf het 18e jaar ontvingen (vroeg-gehandicapten).

#### STREKKING

Met behulp van de stimuleringsuitkering beoogde de wetgever oudere personen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering te stimuleren om zich te oriënteren op een nieuwe arbeidsplaats. De regering was zich er van bewust dat reïntegratie van oudere arbeidsongeschikten niet eenvoudig zou zijn, gezien hun leeftijd, medische beperkingen en hun langdurig aangewezen zijn op een arbeidsongeschiktheidsuitkering. De totale doelgroep werd geschat op 500.000 personen. De regering verwachtte dat bijna 7300 van hen door deze stimuleringsmaatregel aan het werk kon komen.

De regeling is van toepassing op personen uit de doelgroep die in de periode tussen 1 februari 1992 en 1 februari 1994 betaalde arbeid zijn gaan verrichten, zodat de arbeidsongeschiktheidsuitkering kon worden beëindigd of gekort.

De duur van deze regeling was beperkt tot die periode. Na 1 februari 1994 is de regeling niet verlengd. In theorie kunnen echter ook nu nog personen die aan de voorwaarden voldoen, aanspraak maken op de stimuleringsuitkering.

#### INHOUD

##### *a. Voorwaarden*

Om voor de stimuleringsuitkering in aanmerking te komen, dient de aanvrager aan de volgende voorwaarden te voldoen:

- behoren tot de doelgroep;
- in de periode van 1 februari 1992 tot 1 februari 1994 arbeid zijn gaan verrichten, in verband waarmee de arbeidsongeschiktheidsuitkering werd verlaagd of ingetrokken.

N.B.: De regeling geldt niet voor degene die arbeid in WSW-verband gaat verrichten.

##### *b. Aanvraag*

Degene die in aanmerking wil komen voor de stimuleringsuitkering dient zelf schriftelijk een aanvraag in te dienen bij de bedrijfsvereniging die de arbeidsongeschiktheidsuitkering heeft toegekend.

Er vindt dus geen ambtshalve toekenning plaats.

De regeling bevat geen uiterlijke termijn waarbinnen de aanvraag moet hebben plaatsgevonden. Het is in principe dus nog steeds mogelijk om de stimuleringsuitkering aan te vragen, mits men aan de voorwaarden voldoet.

*c. Omvang en duur van de stimuleringsuitkering*

De uitkering bedraagt 60% van het totaal aan bespaarde arbeidsongeschiktheids-uitkeringen, dat wegens het verrichten van arbeid in een periode van drie jaar niet wordt uitbetaald (inclusief toeslagen en vakantiegeld).

De uitkering wordt per jaar berekend en in drie jaarlijkse termijnen uitbetaald.

Uitbetaling van een termijn vindt pas plaats nadat daartoe een aanvraag is ingediend.

## UITVOERING

Bedrijfsverenigingen.

## FINANCIERING

AAF of AOF

## CUMULATIE

De regeling bevat geen anti-cumulatiebepaling.

## EFFECTIVITEIT

De verwachting was dat bijna 7300 personen een beroep op de regeling zouden doen. Het aantal toepassingen is echter zeer beperkt gebleken:

jaar	aantal	bedragen (x f 1)
1993	10	80.000
1994	170	1.167.000
1995	145	1.152.000
totaal	325	2.399.000

Over de reden voor het geringe gebruik kan tot op heden slechts worden gespeculeerd, zoals in alle gevallen waarin gering gebruik is geconstateerd. Het Ctsv noemt in dit geval als mogelijke reden dat de uitkering moet worden aangevraagd, in combinatie met de omstandigheid dat de regeling weinig bekendheid geniet (bron: Ctsv, Toepassing van reïntegratie-instrumenten voor gedeeltelijk arbeidsgeschikten, R.96/4.). Een andere reden voor het geringe gebruik zou kunnen zijn dat het aantal werkhervattingen in deze (doel)groep klein is.

### III.12 TAAKVERLICHTING ALLEENSTAANDE WERKENDEN (TAW)

#### WETTELIJKE REGELING

Art. 57 lid 1 AAW

#### OVERIGE REGELGEVING

Besluit taakverlichting alleenstaande werkenden AAW, Besluit van 29 september 1989, Stb. 1989, 475. Inwerkingtreding 1 januari 1990.

#### DOELGROEP

AAW-verzekerden, die ouder zijn dan 55 jaar en jonger dan 65 jaar, en ongehuwd zijn en niet duurzaam een gezamenlijke huishouding met een ander voeren, en een bruto inkomen van minder dan 1 1/3 maal het wettelijk minimumloon (inclusief minimum vakantietoeslag) verdienen, en meer dan 30 uur per week betaalde arbeid verrichten.

#### STREKKING/INHOUD

De regeling beoogt te voorkomen dat oudere alleenstaanden arbeidsongeschikt worden als gevolg van overbelasting door de combinatie huishoudelijke arbeid thuis en betaalde arbeid buitenshuis gedurende meer dan 30 uur per week. Door deze "dubbele belasting" bestaat met name bij oudere alleenstaanden een verhoogd risico op arbeidsongeschiktheid.

Teneinde deze (te) zware belasting te verlichten (en dus het risico op arbeidsongeschiktheid te verminderen) wordt de oudere alleenstaande door middel van een financiële vergoeding in staat gesteld om ofwel de wekelijkse arbeidstijd te verkorten (tot 30 uur per week), ofwel een huishoudelijke hulp te nemen.

Deze financiële vergoeding is een voorziening in de zin van art. 57 lid 1 AAW.

##### *a. Voorwaarden.*

Om voor de voorziening in aanmerking te kunnen komen, moet aan de volgende voorwaarden voldaan zijn:

- de aanvrager moet tot de doelgroep behoren;
- de voorziening moet "noodzakelijk" zijn ter voorkoming van arbeidsongeschiktheid als gevolg van een dubbele taakbelasting;
- de aanvrager moet gedurende meer dan 30 uur per week betaalde arbeid verrichten, en daarnaast een huishouding voeren.

##### Wanneer kan de voorziening "noodzakelijk" worden geacht?

De noodzaak hoeft niet voort te vloeien uit een reeds bestaande ziekte of gebrek; er moet sprake zijn van een al bestaande overbelasting van de betrokkene die dreigt te leiden tot arbeidsongeschiktheid van langere duur. Dit is een individuele beoordeling. De bedrijfsvereniging zal dus moeten vaststellen of het nodig is dat de betrokkene korter gaat werken, om arbeidsongeschiktheid te voorkomen. De regeling heeft derhalve een preventief karakter. Is deze noodzaak eenmaal vastgesteld, dan komt de keuze tussen ofwel feitelijke arbeidsduurverkorting, ofwel huishoudelijke hulp aan de orde.

Kiest men voor feitelijke arbeidsduurverkorting, dan moet de duur van de wekelijkse arbeidstijd worden teruggebracht tot 30 uur per week. Het is dus niet mogelijk te kiezen voor een arbeidsduurverkorting per maand, of een arbeidsduurverkorting die leidt tot een wekelijkse arbeidstijd van meer dan 30 uur.

##### *b. Omvang van de vergoeding*

1. Kiest men voor feitelijke arbeidsduurverkorting, dan geldt het volgende:

- De betrokkene ontvangt een financiële vergoeding, die er toe strekt tegemoet te komen in het financieel nadeel dat betrokkene leidt, nu hij minder uren gaat werken.
- De hoogte van de vergoeding bedraagt het aantal uren arbeidsduurverkorting per week, vermenigvuldigd met  $3(a-b)$ , waarbij  $a = 1 \frac{1}{3}$  maal het bruto minimumloon per uur inclusief 8% vakantietoeslag, en  $b =$  het uurloon (het tot uurbedrag herleide bruto inkomen (incl. vakantietoeslag) per week uitbetaalde arbeid). Voor degene die het wettelijke minimumloon verdient betekent deze formule dat de vergoeding gelijk is aan het bedrag waarmee het arbeidsinkomen door de arbeidsduurverkorting daalt.
- Degene die vóór de arbeidsduurverkorting al minder dan het wettelijk minimumloon verdiende, zou ondanks de vergoeding terecht kunnen komen onder het inkomensniveau dat men voor de arbeidsduurverkorting had. In dat geval wordt een aanvulling gegeven tot aan het oude inkomensniveau (dus het inkomen dat de betrokkene verdiende vóór de arbeidsduur verkorting).

2. Kiest men voor de huishoudelijke hulp, dan geldt het volgende:

- De betrokkene ontvangt een financiële vergoeding, die er toe strekt te voorzien in de kosten van door de betrokkene betaalde huishoudelijke hulp.
- De hoogte van de vergoeding geschiedt op dezelfde wijze als in geval van arbeidsduurverkorting. Hierbij wordt er van uitgegaan dat er sprake is van een verkorting van 10 uur. De formule wordt dan dus:  $10 \times 3(a-b)$ .
- Er wordt nooit meer vergoed dan de werkelijk gemaakte kosten: de bruto vergoeding is dus tevens de netto vergoeding.

#### UITVOERING

Bedrijfsverenigingen.

#### BEROEP

Degene die in beroep wil gaan tegen een beslissing van de bedrijfsvereniging dient eerst de bezwaarschriftenprocedure te volgen. Daarna kan hij van de beslissing op het bezwaarschrift in beroep bij de sector bestuursrecht van de arrondissementsrechtbank, en daarna verder naar de Centrale Raad van Beroep te Utrecht.

#### CUMULATIE

De regeling kent geen anti-cumulatiebepaling.

#### FINANCIERING

Algemeen Arbeidsongeschiktheidsfonds.

#### BUDGET

Niet van toepassing.

#### EFFECTIVITEIT

ZARA-werkgeverspanel rapportage 1995-1996: in 1995 is deze regeling toegepast op 0,02% van het totale aantal werknemers in loondienst.

\* In 1989 werd bij het opzetten van de regeling er van uitgegaan dat structureel 2500 personen per jaar van de regeling gebruik zouden maken (kosten structureel 6,79 miljoen). In de periode oktober 1990 tot maart 1991 heeft de (toenmalige) SVR de toepassing van de regeling onderzocht.

Uit dit onderzoek kwam naar voren dat het gebruik van de voorziening uiterst gering is geweest: aan slechts 31 personen bleek de voorziening toegekend te zijn.

Als mogelijke redenen van dit lage gebruik werden genoemd:

- de voorwaarden om voor deze voorziening in aanmerking te komen zijn zo strikt dat slechts weinig mensen er aan voldoen;

- onvoldoende bekendheid;
- ongunstige financiële gevolgen;
- onzekerheid over de (aanvullende) pensioenen;
- vrees dat de werkgever niet wil meewerken aan arbeidsduur-verkorting;
- diverse CAO's kennen regelingen die aantrekkelijker zijn (ATV, extra vrije dagen, deeltijd-VUT, vrijstelling van overwerk en ploegendienst). Vooral de deeltijd-VUT bleek gunstiger uit te pakken dan de voorziening.

#### ONTWIKKELING

Mogelijk wordt deze maatregel bij invoering van Pemba in 1997 opgeheven.





### III.13 ARBEIDSBEMIDDELING (ABEM)

#### WETTELIKE REGELING

Art. 16 lid 2 WAGW

#### OVERIGE REGELGEVING

Regeling arbeidsbemiddelingstaak WAGW, Besluit van 18 december 1995, Stcrt. 1995, 248;

Art. 18 en 27 Invoeringswet Arbvo-wet 1996, wet van 29 november 1996, Stb. 1996, 619;

Art. 4 lid 1, sub a Arbvo-wet 1996, wet van 29 november 1996, Stb. 1996, 618.

#### DOELGROEP

De doelgroep die wordt genoemd in de Regeling arbeidsbemiddelingstaak WAGW (de zgn. bemiddelingspopulatie). Zie verder onder INHOUD, sub a.

#### UITVOERING

Bedrijfsverenigingen c.q. uitvoeringsinstellingen

#### STREKKING

Op grond van art. 16 lid 2 WAGW hebben de bedrijfsverenigingen en het FAOP, tot een bij KB te bepalen tijdstip, mede tot taak arbeidsbemiddeling van gehandicapte werknemers uit te oefenen. Zij hebben deze taak overgenomen van de voormalige GMD, die tot 1 januari 1995 zorg droeg voor deze arbeidsbemiddeling. Bij de inwerkingtreding van de nOSV werd de GMD immers opgeheven, zodat de bemiddelingstaak elders ondergebracht moest worden. De bedrijfsverenigingen hebben in deze nieuwe taak voorzien door contracten te sluiten met de GAK-Bemiddelingseenheden (GAK-Arbeidsintegratie). Een aantal heeft daarnaast ook contracten afgesloten met Arbeidsvoorziening, uitzendorganisaties en gespecialiseerde instellingen.

#### INHOUD

##### *a. De bemiddelingspopulatie*

Krachtens art. 16 lid 3 WAGW wordt bij ministeriële regeling bepaald tot welke personen de arbeidsbemiddelingstaak van de bedrijfsverenigingen en het FAOP zich uitstrekt. Dit is geregeld in de Regeling arbeidsbemiddelingstaak WAGW. Hierin worden de volgende groepen van personen opgenoemd:

1. Gehandicapte werknemers in de zin van de WAGW; hieronder vallen ook de categorieën werknemers, bedoeld in het Besluit ter uitvoering van de WAGW, met inachtneming van de daarbij met betrekking tot bepaalde groepen gestelde termijnen van één of drie jaar;
2. Personen die, indien zij werknemers waren, zouden worden aangemerkt als gehandicapte werknemers in de zin van de WAGW;
3. Personen van wie een uitkering krachtens de ZW is toegekend, dan wel die bij ongeschiktheid tot het verrichten van hun arbeid wegens ziekte recht hebben op loon;
4. Overheidswerknemers in de zin van de Wet privatisering ABP, voorzover zij niet behoren tot de gehandicapte werknemers bedoeld onder 1, gedurende de periode dat zij in verband met ziekte recht hebben op doorbetaling van de bezoldiging;
5. Personen die aansluitend op het doorlopen van de wachttijd niet in aanmerking komen voor een uitkering op grond van de AAW of de WAO, omdat de arbeidsongeschiktheid minder dan 25% resp. 15% bedraagt;

6. Personen van wie de uitkering krachtens art. 32, lid 1 sub a AAW of art. 43, lid 1 WAO is ingetrokken (d.w.z. de arbeidsongeschiktheid is gedaald onder de 25% resp. 15%);

De personen genoemd onder 3 t/m 6 vallen alleen onder de bemiddelingspopulatie voor zover zij in verband met ziekte of gebrek een belemmering hebben om tot de arbeidsmarkt toe te treden.

7. De Nieuwe Algemene Bedrijfsvereniging heeft tot taak personen te bemiddelen die niet behoren tot één van de bovengenoemde categorieën, en die geen WW-uitkering hebben, maar die in verband met ziekte of gebrek een belemmering hebben om tot de arbeidsmarkt toe te treden.

In de Toelichting op de regeling geeft de staatssecretaris hierbij als voorbeeld: chronisch zieken die óf geen uitkering hebben en dus geen relatie met enige uitvoerende instantie hebben, óf die bij de sociale dienst een uitkering krijgen en daar als gevolg van hun gezondheidsprobleem als onbemiddelbaar worden beschouwd.

De wet schrijft niet voor dat alle personen die onder de bemiddelingspopulatie vallen, ook daadwerkelijk bemiddeld dienen te worden. De uitvoering heeft hier een ruime beleidsvrijheid. Wel is het zo dat dergelijke personen voor bemiddeling een beroep op de bedrijfsvereniging kunnen doen. Andersom geldt dat mensen die worden bemiddeld door de bedrijfsvereniging aan de gestelde criteria dienen te voldoen.

In het CTSV-rapport "Toepassing van reïntegratie-instrumenten voor gedeeltelijk arbeidsgeschikten" wordt aangegeven dat de bemiddelingsdoelgroep weer wordt beperkt door de aanvullende voorwaarden die de bedrijfsverenigingen en het GAK stellen aan de mogelijkheid van bemiddeling:

- a. Er vindt alleen bemiddeling plaats, indien de gehandicapte werknemer niet bij de eigen werkgever kan hervatten in een aangepaste of nieuwe functie. Terugkeer naar de eigen werkgever moet dus uitgesloten zijn. Voor herbeoordeelden impliceert dit dat, indien zij werken, er in principe geen bemiddeling wordt aangeboden;
- b. De gehandicapte werknemer mag niet ouder zijn dan 57,5 jaar;
- c. De gehandicapte werknemer mag niet verwickeld zijn in een beroepszaak die bemiddeling kan belemmeren;
- d. De bemiddelingsperiode is in principe beperkt tot maximaal 1 jaar, gerekend vanaf het moment dat de betrokkene bemiddelbaar is gemaakt (bijvoorbeeld na afronding van een scholing). Is de termijn verstreken, dan krijgt men geen bemiddeling meer;
- e. De gehandicapte werknemer moet gemotiveerd zijn ("bemiddelbaar");
- f. De BVG stelt de volgende extra voorwaarden:
  - \* de betrokkene moet meer dan 8 uur per week beschikbaar zijn
  - \* de betrokkene mag niet zwanger zijn
  - \* ligt het in de verwachting dat betrokkene binnen drie maanden zonder bemiddeling zelf werk kan vinden, dan wordt hij niet aangemeld voor bemiddeling. Indien het na drie maanden niet gelukt is, kan hij alsnog voor bemiddeling in aanmerking komen.

(Bron: CTSV 1996/4, p. 28-29)

#### *b. Inhoud van de bemiddeling*

CTSV 1996/4 definieert arbeidsbemiddeling als de professionele ondersteuning die mensen met een arbeidshandicap van de bedrijfsverenigingen ontvangen bij het streven naar reïntegratie in het arbeidsproces bij een andere werkgever.

De invulling van de bemiddelingstaak door de bedrijfsverenigingen is in de wet nauwelijks gespecificeerd. Zij beschikken hierbij over een grote mate van beleidsvrijheid.

GAK-Arbeidsintegratie biedt twee bemiddelingstrajecten: basisbemiddeling en intensieve bemiddeling.

De basisbemiddeling is bedoeld voor personen die direct bemiddelbaar zijn. Zij beschikken in principe over voldoende opleiding, vaardigheden en capaciteiten om een plaats op de arbeidsmarkt te veroveren. De instrumenten van de basisbemiddeling zijn:

- \* voorlichting
- \* sollicitatietraining
- \* begeleiding bij plaatsing
- \* opname in een vacature-matching systeem
- \* vraaggerichte bemiddeling
- \* toepassing van wettelijke plaatsingsinstrumenten

De intensieve bemiddeling is bedoeld voor personen die niet direct bemiddelbaar zijn, maar waarbij sprake is van een overbrugbare afstand tot de arbeidsmarkt.

Instrumenten voor intensieve bemiddeling zijn:

- \* scholing
- \* onderzoek naar de arbeidsmogelijkheden
- \* arbeidsgewenning
- \* beroepsoriëntatiecursus
- \* aanbodgerichte bemiddeling
- \* toepassing van wettelijke plaatsingsinstrumenten

De arbeidsdeskundige van de bedrijfsvereniging bepaalt welke soort bemiddeling nodig is.

Naast de basisbemiddeling en de intensieve bemiddeling kent het GAK vanaf 1996 een aantal bemiddelingsproducten die ook afzonderlijk kunnen worden afgenomen, zoals bijvoorbeeld een sollicitatietraining.

(Bron: CTSV 1996/4, p. 30-31)

### *c. Procedure*

Gehandicapte werknemers, waarvan bij een (her)keuring blijkt dat zij voldoen aan de criteria van de bemiddelingspopulatie, worden door de keuringsteams van de uvi's aangemeld bij GAK-reïntegratie en krijgen vervolgens een bemiddelingsaanbod. Zij die positief reageren worden in bemiddeling genomen. Personen die niet reageren of die gedurende het bemiddelingstraject afhaken, worden teruggemeld aan de bedrijfsvereniging (in geval van een gedeeltelijke WW-uitkering kan dit tot een sanctie leiden).

Personen die zich spontaan melden voor bemiddeling en voldoen aan de criteria worden in principe ook in bemiddeling genomen.

(Bron: CTSV 1996/4, p. 29)

## FINANCIERING

AAF en AOF

## BEROEP

Als een werknemer meent tot de doelgroep te behoren, om bemiddeling vraagt, en deze niet krijgt, kan de werknemer van de afwijzende beslissing in beroep bij de sector bestuursrecht van de arrondissementsrechtbank, en in hoger beroep bij de CRvB.

**CUMULATIE**

Gedeeltelijk arbeidsongeschikten die naast de arbeidsongeschiktheidsuitkering ook een ABW- of een WW-uitkering ontvangen, zijn verplicht zich als werkzoekende in te schrijven bij het arbeidsbureau.

Voor deze groep geldt dan tevens de in art. 4 lid 1 sub a Arbvo-wet 1996 geregelde basisbemiddeling. Het arbeidsbureau is gehouden hen als werkzoekende te registreren, geschikte vacatures onder hun aandacht te brengen en informatie en advies te geven met betrekking tot studie- en beroepskeuze en om-, her-, of bijscholing. Deze basisbemiddeling geldt voor alle werkzoekenden, dus ook voor degenen die een arbeidshandicap hebben.

De in art. 4 lid 1, sub b Arbvo-wet 1996 genoemde taken ten behoeve van "moeilijk plaatsbare werkzoekenden" zijn echter (nog) niet van toepassing op arbeidsgehandicapte werkzoekenden. Op grond van art. 18 Invoeringswet Arbvo-wet 1996 blijven de bedrijfsverenigingen en het FAOP bij uitsluiting verantwoordelijk voor de bemiddelingsactiviteiten die uitgaan boven de basisbemiddeling, en zal art. 4 lid 1, sub b Arbvo-wet 1996 voorlopig niet gelden ten aanzien van gedeeltelijk arbeidsongeschikten.

**EFFECTIVITEIT**

Gegevens uit het computersysteem Vakwerk geven het volgende overzicht:

Aantal bemiddelingen die zijn afgesloten door een plaatsing:

jaar	aantal
1992	14.300
1993	12.700
1994	15.800
1995	12.000

Volgens het CTSV-rapport 1996/4 ontvingen in 1995 ca 40.000 gedeeltelijk arbeidsongeschikten bemiddeling. Hiervan kreeg 36% intensieve bemiddeling, en 64% basisbemiddeling. Ca 12.000 bemiddelden werden geplaatst (33%). Bij de overige 67% werd de bemiddeling afgesloten zonder dat sprake was van plaatsing.

**ONTWIKKELINGEN**

Als de nieuwe organisatie van de sociale verzekeringen van kracht wordt (waarschijnlijk per 1 maart 1997) en de publieke taak van de bedrijfsverenigingen wordt overgedragen aan het landelijk bestuur, zal ook voor de bemiddeling van gedeeltelijk arbeidsongeschikten de normale verantwoordelijkheidsverdeling moeten gelden. Dit betekent dat op dat moment de expliciete bemiddelingstaak van de bedrijfsverenigingen komt te vervallen. De rechtsopvolger van de bedrijfsverenigingen wordt verantwoordelijk voor de reïntegratie van de bemiddelingspopulatie (in de zin van een bevorderingsplicht gericht op uitstroom naar het arbeidsproces).

Voor moeilijk plaatsbare gedeeltelijk arbeidsongeschikten kunnen in dat kader bemiddelingsactiviteiten, waaronder scholing, worden ingekocht bij hetzij Arbeidsvoorziening, hetzij particuliere bemiddelaars. Gelet op het bijzondere belang en de zwaarte van de reïntegratie van deze doelgroep wordt art. 16 WAGW aangevuld met een bepaling die de bedrijfsvereniging opdraagt een jaarlijks uitstrooplan en

- verslag inzake de doelgroep op te stellen. Dit plan brengt onder meer in beeld wat de beoogde beleidsdoelstellingen zijn van de bedrijfsvereniging inzake de inschakeling van de doelgroep in het arbeidsproces, de wijze van uitvoering, waaronder de inkoop van bemiddelingsactiviteiten, en welke kosten met het plan zijn gemoed. Het Tica kan nadere regels stellen omtrent het plan.

(Bron: TK 24 554, MvT)

**IV. VERPLICHTINGEN/SANCTIES VOOR DE WERKNEMER.  
VERPLICHTINGEN DIE BIJ HET NIET NAKOMEN KUNNEN LEIDEN  
TOT FINANCIEEL NADEEL VOOR DE WERKNEMER**



#### IV.1 PRIVAATRECHTELIJKE VERPLICHTING VAN DE WERKNEMER OM PASSENDE ARBEID TE AANVAARDEN (VPA.1)

##### WETTELIJKE REGELING

Art. 7A:1638c lid 3, sub c BW. Ingevoegd bij wet van 8 februari 1996, Stb. 1996, 134 (Wulbz). Inwerkingtreding 1 maart 1996.

##### OVERIGE REGELGEVING

Geen.

##### DOELGROEP

De zieke werknemer die krachtens arbeidsovereenkomst in dienst is van een werkgever.

##### STREKKING/INHOUD

Op grond van art. 7A:1638c lid 1 BW is de werkgever verplicht aan de zieke werknemer gedurende maximaal 52 weken (70% van) het loon door te betalen.

De zieke werknemer verliest zijn loonaanspraak indien en voor zolang hij zonder deugdelijke grond weigert passende arbeid te verrichten, hetzij voor zijn eigen werkgever, hetzij (met toestemming van de bedrijfsvereniging) voor een andere werkgever.

De verplichting om passende arbeid te verrichten was vóór de inwerkingtreding van de Wulbz gebaseerd op art. 30 lid 2 ZW: de werknemer die weigerde passende arbeid te verrichten kon op zijn ZW-uitkering gekort worden. Bij de Wulbz is dit onderdeel van art. 30 ZW overgeheveld naar het BW. De zieke werknemer, die recht heeft op loon krachtens art. 1638c lid 1 BW, heeft immers geen recht meer op ZW-uitkering, zodat art. 30 ZW niet meer op deze groep werknemers van toepassing zou zijn.

De strekking van art. 1638c lid 3, sub c ZW is overigens gelijk aan die van art. 30 ZW: het is bedoeld om de werknemer te stimuleren zo snel mogelijk terug te keren in het arbeidsproces, hetzij bij de eigen werkgever, hetzij bij een andere.

Het begrip passende arbeid heeft dezelfde betekenis als in art. 30 ZW.

Om eventueel misbruik door de werkgever te voorkomen dient de werkgever die de zieke werknemer bij een andere werkgever passende arbeid wil laten verrichten, hiervoor eerst toestemming te krijgen van de bedrijfsvereniging. Deze toestemmingsvereiste biedt een garantie dat de werkgever geen misbruik maakt van zijn bevoegdheid, en voorts is de bedrijfsvereniging in de gelegenheid te beoordelen of het inderdaad gewenst is dat de werknemer die arbeid gaat verrichten en er vanuit die arbeid geen gevaren voor een verhoging van de arbeidsomgeschiktheid voortvloeien (MvT, p.46).

N.B. Het toestemmingsvereiste geldt alleen voorzover de arbeidsovereenkomst niet voorziet in het werken bij derden. Is dit wèl het geval, dan past het werk onder de noemer "bedongen arbeid" en kan de werkgever in beginsel zonder meer van de werknemer verlangen dat hij werk bij een andere werkgever verricht (MvT, p. 60).

##### SANCTIE

De sanctie op overtreding van het voorschrift is dat de werknemer zijn recht op loon-doorbetaling verliest. Volgens de MvT is deze sanctie voldoende afschrikwekkend om te waarborgen dat de werknemer zijn eigen reïntegratie serieus oppakt. Verdergaande sancties zijn er niet. Met name biedt art. 1638c lid 3, sub c niet de mogelijkheid dat de werkgever een weigerende werknemer op staande voet ontslaat wegens werkweigering.

Dit laatste is immers alleen mogelijk wanneer de werknemer weigert de bedongen arbeid te verrichten. En hier gaat het juist niet om de bedongen, maar om andere passende arbeid.

#### UITVOERING

De werkgever;  
De bedrijfsvereniging (indien toestemming vereist is).

#### PROCEDURE

Niet van toepassing.

#### BEROEP

Wanneer de werkgever het loon niet meer doorbetaalt omdat de werknemer weigert de aangeboden passende arbeid te verrichten, kan de werknemer een loonvordering instellen bij de kantonrechter. Hoger beroep bij de rechtbank, en zo verder naar de Hoge Raad. De toestemming van de bedrijfsvereniging voor het elders verrichten van passende arbeid, is een besluit in de zin van de AWB, waartegen bezwaar en beroep openstaat (MvA EK nr. 134b, blz. 48). Dus dan zou de werknemer twee procedures tegelijk moeten voeren.

#### CUMULATIE

Het aanbieden van passende arbeid kan plaatsvinden in het kader van het reïntegratieplan (71a WAO). Dit plan moet immers in overleg met de werknemer worden opgesteld, en doorgaans is ook de Arbo-dienst er bij betrokken. Het aanbod van passende arbeid moet in ieder geval in dit plan vermeld worden, ook als de werknemer er niet mee akkoord gaat: de werkgever kan dan aantonen dat hij er alles aan gedaan heeft om de werknemer weer te laten hervatten.

Als de werknemer blijft volharden in zijn weigering om passende arbeid te aanvaarden, zonder dat hiervoor een deugdelijke grond aanwezig is, kan dit gevolgen hebben voor zijn positie in het kader van een ontslagvergunningsprocedure.

Als duidelijk is dat de werkgever, door de houding van de werknemer, niet in staat is de werknemer binnen het bedrijf te herplaatsen, en als de bedrijfsvereniging in zijn advies aan de RDA van oordeel is dat de werkgever geen blaam treft, is dit voor de RDA aanleiding om de ontslagvergunning te verlenen.

In geval de werknemer na afloop van de 52 weken in aanmerking komt voor een (gedeeltelijke) WW-uitkering, kan zijn weigerachtige houding eveneens nadelige gevolgen hebben: hij is immers werkloos geworden doordat hij heeft nagelaten passende arbeid te aanvaarden. De bedrijfsvereniging dient de uitkering in dat geval blijvend te weigeren (zie VPA2).

#### EFFECTIVITEIT

Niet bekend in verband met tijdstip inwerkingtreding.



## IV.2 VERPLICHTING VAN DE ZIEKE WERKNEMER OM TIJDENS HET EERSTE ZIEKTEJAAR PASSENDE ARBEID TE AANVAARDEN (VPA.3)

### WETTELIJKE REGELING

Art. 30 ZW; laatstelijk gewijzigd bij wet van 8 februari 1996, Stb. 1996, 134 (Wulbz); inwerkingtreding 1 maart 1996.

### OVERIGE REGELGEVING

FBV-Mededeling nr. 92/45, van 30 juli 1992.  
Maatregelenbesluit Tica, van 6 juni 1996, Stcrt. 1996, 141.

### DOELGROEP

Vóór 1 maart 1996: alle ZW-verzekerden;  
Na 1 maart 1996: de ZW-verzekerden die op grond van de vangnet-bepalingen recht op ZW-uitkering hebben.

### STREKKING

De zieke werknemer die in staat is hem passende arbeid te verrichten is verplicht te trachten deze arbeid te verkrijgen en te aanvaarden. Weigert hij zonder deugdelijke grond de passende arbeid te verrichten, dan wordt het loon dat hij met die arbeid had kunnen verdienen van de ZW-uitkering afgetrokken.

Art. 30 ZW is vooral in het kader van de Wet TAV ingrijpend gewijzigd. In het verleden had dit instrument voornamelijk een therapeutisch karakter, maar na 1 maart 1992 ligt de nadruk meer op de reïntegratiebevorderende werking. Art. 30 kreeg een dwingendrechtelijk karakter, de voorwaarde dat het verrichten van passende arbeid in het belang van de zieke werknemer moest worden geacht, verviel, en de mogelijkheden om bij een andere werkgever passende arbeid te verrichten werden verruimd.

Met ingang van 1 maart 1996 onderging art. 30 ZW opnieuw een belangrijke wijziging. Door de invoering van de Wulbz werd de doelgroep van art. 30 ZW aanmerkelijk ingekrompen. Voorheen was de bepaling van toepassing op alle ZW-verzekerden, na 1 maart 1996 alleen nog op de vangnet-gevallen. De zieke werknemer die krachtens arbeidsovereenkomst bij een werkgever werkzaam is, heeft immers geen aanspraak meer op de ZW-uitkering, maar op doorbetaling van loon (art. 7A:1638c lid 1 BW). De inhoud van art. 30 ZW is voor deze groep werknemers terecht gekomen in art. 1638c lid 3, sub c BW. Het huidige art. 30 ZW is nu dus alleen van toepassing op die ZW-verzekerden die geen werkgever (meer) hebben, en op de gevallen van art. 29a en 29b ZW. (N.B. De 'vangnet ZW' betreft met name mensen die geen werkgever meer hebben.)

Art. 30 ZW is een reïntegratie-instrument dat is gericht op de zieke werknemer tijdens het eerste ziektejaar. Het gaat om de werknemer die weliswaar (nog) niet in staat is het eigen werk te hervatten, maar wel ander passend werk aan kan. Uit een oogpunt van reïntegratie is de werknemer verplicht dat passende werk te gaan verrichten. Als duidelijk is dat de werknemer niet meer zal kunnen hervatten in eigen arbeid, dan zal de werkhervatting in ander passend werk in de regel van blijvende aard zijn.

### INHOUD

De zieke werknemer die in staat is hem passende arbeid te verrichten is verplicht te trachten deze arbeid te verkrijgen en, indien hij daartoe in de gelegenheid wordt gesteld, deze arbeid te verrichten. Weigert de werknemer, die recht heeft op ZW-uitkering, zonder deugdelijke grond de passende arbeid te verrichten, dan stelt de bedrijfsvereniging het ziekengeld op het bedrag, waarmee het dagloon overtreft het loon dat hij zou hebben ontvangen, indien hij de passende arbeid wel verricht had.

Op grond van het derde lid van art. 30 ZW kan de bedrijfsvereniging de werknemer verplichten zich bij het arbeidsbureau te laten inschrijven.

Komt de werknemer deze opgelegde verplichting niet na, dan is de bedrijfsvereniging verplicht (sinds 1 augustus 1996) een maatregel op te leggen.

#### *a. Voorwaarden*

De sanctie op het niet verrichten van de passende arbeid kan alleen worden opgelegd indien:

- de werknemer aanspraak heeft op een ZW-uitkering;
- de werknemer zich nog in het eerste ziektejaar bevindt;
- de aangeboden arbeid passend is;
- de werknemer geen deugdelijke grond kan aanvoeren om de passende arbeid te weigeren.

Wanneer is er sprake van een deugdelijke grond? De wetsgeschiedenis geeft weinig houvast: volgens de MvA zal de invulling van dit begrip afhangen van de specifieke omstandigheden per geval. De voormalige FBV heeft in Mededeling nr. 92/45 enkele aanwijzingen gegeven. Bezwaren tegen het accepteren van passende arbeid kunnen gelegen zijn in factoren als: hoge leeftijd, bijzondere persoonlijke voorkeuren, werksfeer, particuliere omstandigheden, bijvoorbeeld het verzorgen van kleine kinderen, reistijd tussen woon- en werkplaats, geloofs- of levensovertuiging en loonverschil. De FBV was van mening dat deze bezwaren ieder op zich in het algemeen niet aangemerkt kunnen worden als een deugdelijke grond. Wel kan een combinatie van een aantal van deze bezwaren een deugdelijke grond opleveren. Gezien het belang van de reïntegratie-doelstelling zal een deugdelijke grond echter niet licht aangenomen kunnen worden.

#### *b. Omvang van de sanctie*

Indien de werknemer weigert de aangeboden passende arbeid te verrichten, wordt het loon dat hij met die arbeid had kunnen verdienen, van de ZW-uitkering afgetrokken.

Indien de werknemer de verplichting, zich bij het arbeidsbureau te laten inschrijven, niet nakomt, legt de bedrijfsvereniging een strafkorting op van 10% gedurende acht weken (Zie Maatregelenbesluit Tica). Deze maatregel is van toepassing sinds 1 augustus 1996 (daarvoor viel het onder de weigeringsgronden ex art. 44 ZW).

## UITVOERING

Bedrijfsverenigingen.

## PROCEDURE

Als de werknemer in staat is hem passende arbeid te verrichten, zal de vg hem moeten mededelen in welke arbeid hij geacht wordt te hervatten en met ingang van welke datum. Een mondelinge mededeling van de vg is niet voldoende; de mededeling moet schriftelijk bevestigd worden door de bedrijfsvereniging.

## CUMULATIE

Aangezien art. 30 ZW alleen van toepassing is op ZW-verzekerden die geen aanspraak hebben op loondoorbetaling omdat zij geen werkgever (meer) hebben, zal in het algemeen geen sprake zijn van cumulatie met de privaatrechtelijke sanctie ex art. 7A: 1638c lid 3, sub c BW (stopzetten van de loonbetaling door de werkgever). Samenloop is echter wel mogelijk in die gevallen waarin de ZW-verzekerde zowel aanspraak heeft op loon, als op ziekgeld: de gevallen van art. 29a (zwangerschapsuitkering) en art. 29b ZW (ex-WAO'er die binnen drie jaar na aanvang dienstbetrekking ziek wordt).

In het geval van art. 29a zal passende arbeid niet gauw aan de orde zijn, maar in het geval van art. 29b is toepassing van art. 30 ZW niet denkbeeldig.

**FINANCIERING**

Financiering van de ZW-uitkering vindt plaats uit het AWF. Als door oplegging van de sanctie het ziekgeld wordt verlaagd met een bepaald bedrag, komt dit ten gunste van dit fonds.

**BUDGET**

Niet van toepassing.

**EFFECTIVITEIT**

Ctsv, Toepassing van reïntegratie-instrumenten voor gedeeltelijk arbeidsongeschikten. R. 96/4: het aantal toepassingen van art. 30 ZW wordt niet centraal geregistreerd. De gegevens die bekend zijn, zijn opgevraagd bij de afzonderlijke bedrijfsverenigingen in het kader van de verschillende SVR-rapportages over volumebeleid en arbeidsongeschiktheid. De meest recente cijfers stammen uit 1993. In dat jaar werd art. 30 ZW 207.600 keer toegepast, met name bij langdurig ziekteverzuim. Bij circa 38% van het aantal ziektegevallen met een duur van zes weken wordt art. 30 ZW toegepast.

Er is weinig informatie beschikbaar over het aantal sancties dat wordt toegepast. Uit onderzoek blijkt echter dat sancties zelden worden opgelegd. Vg's geven hiervoor de volgende redenen:

gedwongen werkhervatting kan leiden tot psychische problemen met mogelijke gevolgen voor de arbeidsgeschiktheid;-vaak is het voor sanctietoepassing te laat in het ZW-jaar;-er is een snellere sanctie: de VG schrijft een hersteldverklaring uit, zodat de betrokkene geen recht meer heeft op de ZW-uitkering.

Bron: Blijft artikel 30 ZW een schone slaapster?, F.R. Boelhouwer, M.Y.H.G. Erkens, J.M. Fleuren, E.E.V. Lenos, SMA 1995, p. 26.

**N.B.**

Nu de doelgroep van art. 30 ZW sterk ingeperkt is, zal de toepassing van art. 30 ZW wel sterk afnemen. Er is nu in het algemeen geen eigen werkgever meer bij wie de bedrijfsvereniging de werknemer kan laten hervatten. Het gaat dus voornamelijk om passend werk dat bij een andere werkgever gevonden moet worden.

ZARA-werkgeverspanel rapportage 1995-1996: Toepassing van sancties kwam in 1995 weinig voor. Bij 2% van de bedrijven is het voorgekomen dat aan één of meerdere werknemers een sanctie was opgelegd in het kader van art. 30 ZW. Dergelijke sancties komen relatief meer voor bij bedrijven in de Detailhandel (3%, waarbij in 7 van de 8 voorkomende gevallen de DETAM de sanctie oplegde) en Zakelijke Dienstverlening (2%, in alle gevallen opgelegd door de BV-Banken).



### **IV.3 VERPLICHTING VAN DE (GEDEELTELIJK) ARBEIDSGESCHIKTE WERKLOZE WERKNEMER OM PASSENDE ARBEID TE AANVAARDEN (VPA.2)**

#### **WETTELIJKE REGELING**

Art. 24 lid 1, sub b WW; art. 27 WW. Laatstelijk gewijzigd bij wet van 25 april 1996, stb. 1996, 248. Inwerkingtreding 1 augustus 1996.

#### **OVERIGE REGELGEVING**

Het Maatregelenbesluit van het Tica, van 6 juni 1996, Stcrt. 1996, 141.

#### **DOELGROEP**

De (gedeeltelijk) arbeidsgeschikte werkloze werknemer die recht heeft op een WW-uitkering.

#### **STREKKING/INHOUD**

De werkloze werknemer die recht heeft op een WW-uitkering is gebonden aan een aantal verplichtingen die worden opgesomd in art. 24, 25 en 26 WW. In het kader van het aanvaarden van passende arbeid door de gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemer is met name art. 24 van belang. Op grond van deze bepaling is de werknemer onder meer verplicht te voorkomen dat hij werkloos is of blijft, doordat hij:

1. in onvoldoende mate tracht passende arbeid te verkrijgen;
2. nalaat aangeboden passende arbeid te aanvaarden of door eigen toedoen geen passende arbeid verkrijgt;
3. door eigen toedoen geen passende arbeid behoudt;
4. in verband met door hem te verrichten arbeid eisen stelt die het aanvaarden of verkrijgen van passende arbeid belemmeren.

Onder "passende arbeid" verstaat de WW: alle arbeid die voor de krachten en bekwaamheden van de werknemer is berekend, tenzij aanvaarding om redenen van lichamelijke, geestelijke of sociale aard niet van hem kan worden gevergd. Arbeid in WSW-verband valt uitdrukkelijk niet onder passende arbeid.

Indien er een causaal verband bestaat tussen één van bovengenoemde gedragingen enerzijds en het ontstaan of voortduren van de werkloosheid anderzijds, is art. 24 overtreden en is de bedrijfsvereniging verplicht een maatregel op te leggen (art. 27 WW).

Zoals gezegd is art. 24 niet alleen van toepassing op de "gewone" werkloze werknemer, maar ook op de WW'er met een WAO-verleden (afgeschat), of op de gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer die zowel een WAO- als WW-uitkering geniet. Ook de laatstgenoemden dienen er dus alles aan te doen om weer betaalde arbeid te verkrijgen of te behouden:

- op grond van de sub 1 genoemde verplichting moet de gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer in voldoende mate solliciteren naar die functies waartoe hij met zijn beperkingen nog in staat is;
- op grond van de sub 2 genoemde verplichting is de gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer verplicht de door de bedrijfsvereniging aangeboden passende arbeid bij de eigen of een andere werkgever te aanvaarden. Hieronder valt ook de verplichting om de door de eigen werkgever, in het kader van een reïntegratieplan, aangeboden passende arbeid te aanvaarden;
- op grond van de sub 3 genoemde verplichting is de werknemer, die door de bedrijfsvereniging volledig in staat wordt geacht zijn oude werkzaamheden bij de eigen werk-

gever weer te hervatten, verplicht die arbeid weer te gaan verrichten. Weigert hij dit te doen (bijv. omdat hij zich nog arbeidsongeschikt acht en een beroepsprocedure is begonnen), en wordt hij om die reden ontslagen, dan heeft hij door eigen toedoen (nl. werkweigering) de passende arbeid niet behouden;

- op grond van de sub 4 genoemde verplichting mag de werknemer niet zodanige eisen stellen dat hij in feite iedere bemiddelingspoging door de bedrijfsvereniging frustrereert of belemmert. Bijv: de gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemer stelt zich alleen beschikbaar voor thuiswerk, terwijl daar uit medisch oogpunt geen enkele noodzaak voor is.

#### De maatregelen

Sinds de inwerkingtreding van de Wet boeten, maatregelen en terug- en invordering sociale zekerheid per 1 augustus 1996, is de bedrijfsvereniging in beginsel verplicht een maatregel op te leggen wanneer de werkloze werknemer één van de plichten ex art. 24 WW overtreedt.

Het gaat dan om de volgende maatregelen:

- a. Bij overtreding van de verplichting sub 2 weigert de bedrijfsvereniging de uitkering blijvend over het aantal uren waarover het recht op uitkering zou zijn geëindigd, indien de werknemer de passende arbeid zou hebben aanvaard;
- b. Bij overtreding van de verplichting sub 3, weigert de bedrijfsvereniging de uitkering blijvend geheel, tenzij het niet-nakomen van de verplichting de werknemer niet in overwegende mate kan worden verweten. In dat laatste geval moet de bedrijfsvereniging de uitkering gedurende 26 weken met de helft korten (dus 35%, i.p.v. 70% van het dagloon);
- c. Bij overtreding van de verplichting sub 1 en sub 4, weigert de bedrijfsvereniging de uitkering tijdelijk of blijvend, geheel of gedeeltelijk.

Deze laatste sanctie is nader ingevuld door het Tica in het Maatregelenbesluit, dat op 1 augustus 1996 in werking is getreden, en het oude Besluit Sanctietoepassing WW vervangt: de onder c genoemde overtreding leidt tot een korting van 20% gedurende zestien weken. Alleen in geval van geringe verwijtbaarheid kan de bedrijfsvereniging een korting van 10% opleggen.

#### UITVOERING

Bedrijfsverenigingen.

#### PROCEDURE

Wanneer de in de wet genoemde situatie zich voordoet is de bedrijfsvereniging verplicht een maatregel op te leggen. Bij de aard van de maatregel is de bedrijfsvereniging gebonden aan art. 27 WW en het Maatregelbesluit van het Tica. Er is dus weinig beleidsvrijheid.

#### CUMULATIE

Toepassing van een maatregel op grond van art. 27 WW heeft geen gevolgen voor de gedeeltelijke WAO-uitkering.

De WAO kent geen sanctie op het niet aanvaarden van passende arbeid. De gedeeltelijke WAO-uitkering blijft dus in stand, tenzij de betrokkene wordt afgeschat.

#### FINANCIERING

De WW-uitkering wordt betaald uit het wachtgeldfonds of AWF. Een korting op de uitkering, of een blijvende weigering van de uitkering komt dus ten bate van die fondsen.

**BUDGET**

Niet van toepassing.

**EFFECTIVITEIT**

Niet bekend.

Door de invoering van de plicht om een maatregel op te leggen, en door vastlegging in de wet van de aard van de op te leggen sanctie, verwacht de wetgever dat het aantal opgelegde maatregelen zal stijgen, en dat werknemers serieuzer zullen gaan solliciteren e.d.





#### **IV.4 VERPLICHTING VAN DE ARBEIDSONGESCHIKTE WERKNEMER OMSCHOLING TE AANVAARDEN (VS)**

##### **WETTELIJKE REGELING**

Art. 12 lid 3 AAW; 21 lid 4 WAO. Toegevoegd bij wet van 7 juli 1993, STB. 1993, 412 (Wet TBA); inwerkingtreding 1 augustus 1993.

##### **OVERIGE REGELGEVING**

Geen.

##### **DOELGROEP**

De bemiddelingspopulatie van de bedrijfsverenigingen (zie bijlage 2).

##### **STREKKING/**

##### **INHOUD**

Indien de gedeeltelijk arbeidsongeschikte zonder redelijke gronden weigert deel te nemen aan een voor hem gewenste opleiding of scholing, of onvoldoende meewerkt aan het bereiken van een gunstig resultaat er van, wordt er bij de vaststelling van de mate van arbeidsongeschiktheid van uitgegaan dat die opleiding of scholing is afgerond.

Deze scholingsplicht is in het kader van de Wet TBA ingevoerd. Volgens de MvT beoogt deze bepaling één van de prikkels te zijn om gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers te bewegen tot deelname aan het arbeidsproces op een zo hoog mogelijk inkomensniveau. Scholing biedt hiertoe een belangrijk middel. Na het afronden van een scholing zullen de mogelijkheden van betrokkene om met meer soorten arbeid een inkomen te verwerven zijn toegenomen, soms met arbeid op een hoger niveau, vaak ook met arbeid op hetzelfde niveau maar in een andere sector van het bedrijfs- of beroepsleven. Van de betrokkene mag dan ook verwacht worden dat hij de geboden scholingskansen aangrijpt.

Weigert de betrokkene zonder redelijke gronden deel te nemen aan de scholing, dan is de bedrijfsvereniging verplicht over te gaan tot een schatting van het arbeidsongeschiktheidspercentage alsof de opleiding met succes is afgerond. Er is hier dus geen beleidsruimte voor de bedrijfsvereniging. De schatting kan tot gevolg hebben dat de WAO-of AAW-uitkering wordt verlaagd of ingetrokken.

De regeling geldt alleen voor scholing of opleiding die mogelijk zijn zonder dat de betrokkene op kosten wordt gejaagd. De betrokkene kan dus niet verplicht worden op eigen kosten een opleiding te gaan volgen. Er moet eerder gedacht worden aan situaties waarin de betrokkene met behoud van uitkering een door de bedrijfsvereniging of het arbeidsbureau bekostigde scholing kan volgen.

##### **UITVOERING**

Bedrijfsverenigingen.

##### **PROCEDURE**

Alvorens de sanctie toe te passen dient de bedrijfsvereniging eerst de gronden voor scholing of opleiding aan de betrokkene uiteen te zetten. Voorts moet zij hem uitleggen wat de mogelijke consequenties kunnen zijn van een weigering om deel te nemen aan de scholing. Blijft de betrokkene dan toch weigeren zonder redelijke gronden, dan moet de bedrijfsvereniging schatten alsof de opleiding was afgerond.

**BEROEP**

De betrokkene kan van de afschattingsbeslissing in beroep bij de sektor bestuursrecht van de arrondissementsrechtbank en in hoger beroep bij de Centrale Raad van Beroep te Utrecht.

**CUMULATIE**

Indien de betrokkene is geschat alsof hij de opleiding met succes had afgerond, zijn de artikelen 31 lid 4, 32 lid 3 AAW resp. art. 42 lid 4, 43 lid 3 WAO niet van toepassing: de verlaging of intrekking van de uitkering gaat meteen in, en wordt niet met een jaar uitgesteld.

**FINANCIERING**

Als de WAO- of AAW-uitkering als gevolg van de schatting wordt verlaagd of ingetrokken dan komt dit ten goede van het AOF, resp. het AAF.

**EFFECTIVITEIT**

Het is niet bekend hoe vaak de sanctie wordt toegepast.

**V. SCHOLINGSINSTRUMENTEN**



## V.1 SCHOLING MET BEHOUD VAN WW-UITKERING (SWW)

### WETTELIJKE REGELING

Art. 76 WW; laatstelijk gewijzigd bij wet van 2 november 1995, Stb. 1995, 560 (Amber), inwerkingtreding 29 december 1995.

### OVERIGE REGELGEVING

Tica Besluit inzake behoud recht op uitkering bij noodzakelijke scholing, besluit van 21 december 1990, Stcrt. 1990, 252; laatstelijk gewijzigd bij besluit van 20 december 1995, Stcrt. 1996, 27.

### DOELGROEP

WW-gerechtigden, waaronder ook gedeeltelijk arbeidsongeschikten die zowel een WW- als een WAO-uitkering hebben.

### STREKKING/INHOUD

Sinds de inwerkingtreding van de Wet TBA per 1 augustus neemt het aantal volledig arbeidsongeschikten af en stijgt het aantal gedeeltelijk arbeidsongeschikten. Wanneer geheel afgeschatte arbeidsongeschikten en gedeeltelijk arbeidsongeschikten er niet in slagen werk te vinden, hebben ze in veel gevallen recht op een (gedeeltelijke) WW-uitkering.

Is om-, her-, of bijscholing in het algemeen al een belangrijk instrument ter vergroting van de arbeidsmarktkansen van werkloze werknemers, juist voor werkloze gedeeltelijk of gewezen arbeidsongeschikten kan scholing onmisbaar zijn om aan de slag te komen. Immers, vaker dan de werkloze werknemer die nooit arbeidsongeschikt is geweest, zullen deze laatsten zich moeten richten op arbeid die niet, of minder aansluit bij de arbeid die zij verrichtten in de dienstbetrekking waaruit zij arbeidsongeschikt zijn geworden. Hiertoe zal relatief vaak ingrijpender her-, om-, of bijscholing nodig zijn.

Is de bedrijfsvereniging van mening dat het, met het oog op de arbeidsmarktkansen van de gedeeltelijk of gewezen arbeidsongeschikte WW-gerechtigde noodzakelijk is dat hij een bepaalde opleiding of scholing volgt, dan kan zij art. 76 WW toepassen:

Art. 76 WW bepaalt dat de WW-gerechtigde die gaat deelnemen of deelneemt aan een naar het oordeel van de bedrijfsvereniging noodzakelijke opleiding of scholing, tot de beëindiging daarvan recht blijft houden op WW-uitkering, ook al zou de uitkering zonder de opleiding of scholing zijn geëindigd wegens het bereiken van de maximale uitkeringsduur.

#### *a. Voorwaarden*

Vóór de inwerkingtreding van de Wet Amber moesten gedeeltelijk of gewezen arbeidsongeschikte WW-gerechtigden aan dezelfde voorwaarden voldoen als welke golden voor "gezonde" WW'ers, om in aanmerking te kunnen komen voor scholing met behoud van uitkering:

- a. de opleiding of scholing moet plaatsvinden volgens een door het CBA goedgekeurd programma;
- b. het RBA moet een positief advies over de opleiding of scholing gegeven hebben aan de bedrijfsvereniging, of;
- c. de opleiding of scholing is naar het oordeel van de bedrijfsvereniging vergelijkbaar met de onder a of b bedoelde opleiding of scholing;
- d. tijdens de opleiding of scholing mag geen recht bestaan op een voorziening in de inkomensderving (met name studiefinanciering ingevolge de Wet Studiefinanciering, en opleidingen in het kader van het leerlingwezen);

- e. de opleiding of scholing mag niet de strekking hebben om na afloop daarvan werkzaamheden bij één bepaalde onderneming te gaan verrichten;
- f. de opleiding of scholing mag niet langer duren dan een jaar;
- g. tijdens de opleiding of scholing mag er geen sprake zijn van produktieve werkzaamheden (opleidingen met een praktijkstage zijn toegestaan indien de praktische vorming niet uitstijgt boven 50% van de totale vorming).

Aan al deze criteria moet dus de opleiding van zowel gezonde als gedeeltelijk arbeidsongeschikte WW'ers voldoen, wil men in aanmerking kunnen komen voor scholing met behoud van uitkering WW.

In de MvT bij de Wet Amber wordt gesteld dat de voorwaarden sub e. en f. bij scholingsinitiatieven voor WW-gerechtigden met een arbeidshandicap als belemmerend worden ervaren.

Doel van criterium e. is te voorkomen dat werkgevers hun werknemers op kosten van de WW specifieke, op hun onderneming gerichte bedrijfsopleidingen laten volgen. Bij een letterlijke uitvoering van de regeling zouden echter ook algemene bedrijfsopleidingen niet met behoud van uitkering gevolgd mogen worden, indien een werkgever aan de werkloze werknemer de toezegging heeft gedaan, dat hij na voltooiing van de opleiding in zijn bedrijf kan komen werken. De MvT benadrukt dat het uiteraard niet de bedoeling is het volgen van dergelijke 'opleidingen met baangarantie' met behoud van WW-uitkering te verhinderen.

Het criterium sub f. stelt gedeeltelijk of gewezen arbeidsongeschikte WW'ers voor problemen omdat zij vaak een ingrijpender om-, her-, of bijscholing nodig hebben dan gezonde werklozen.

Om nu het Tica in staat te stellen afzonderlijke regels op te stellen voor enerzijds gezonde, anderzijds gedeeltelijk of gewezen arbeidsongeschikte WW'ers, werd bij de Wet Amber art. 76 lid 2 zodanig gewijzigd, dat in lid 2 werd bepaald dat het Tica regels diende op te stellen "die voor verschillende werknemers verschillend kunnen luiden". Tevens werd het Tica verzocht het bestaande Besluit inzake behoud recht op uitkering bij noodzakelijke scholing nog eens kritisch te bezien en waar nodig aan te passen.

Het Tica heeft dit gedaan bij Besluit van 20 december 1995 (inwerkingtreding 9 februari 1996), waarbij het criterium sub f. is aangepast: de maximum opleidingsduur van één jaar kan worden verlengd tot maximaal twee jaar "indien de beperking van de werknemer met een arbeidshandicap naar het oordeel van de bedrijfsvereniging als uitzonderlijk is aan te merken". Volgens de Toelichting kan men dan denken aan de werknemer met een arbeidshandicap die niet gereïntegreerd kan worden in de oude functie/beroep en waar een langdurig scholingstraject bij uitstek de manier is om zijn reïntegratiemogelijkheden te vergroten.

#### UITVOERING

Bedrijfsverenigingen.

#### FINANCIERING

De WW-uitkering loopt tijdens de scholing gewoon door; dit komt ten laste van het AWF.

#### CUMULATIE

Art. 43 lid 4 WAO is gelijktijdig van toepassing: zolang de betrokkene deelneemt aan een opleiding of scholing, wordt de WAO-uitkering niet ingetrokken of herzien. Tenzij niet voldoende wordt meegewerkt aan het behalen van een gunstig resultaat (art. 21 lid 4 WAO);

De bedrijfsvereniging is bevoegd de kosten van de scholing of opleiding met behoud van WW-uitkering te vergoeden, op grond van art. 64 WAO;

Na de voltooiing van de opleiding of scholing geldt art. 42 lid 4 WAO: een herziening in verband met de voltooiing van de opleiding of scholing gaat niet eerder in dan een jaar na de voltooiing ervan;

Zou tijdens het volgen van de opleiding of scholing in het kader van art. 36 lid 2 WAO (verplichte keuring binnen een jaar na aanvang WAO) een keuring moeten plaatsvinden, dan wordt deze uitgesteld tot na de voltooiing van de opleiding.

#### **EFFECTIVITEIT**

Informatie over scholing in het algemeen (dus niet alleen met behoud van WW) is te vinden in Ctsv R.96/4, p. 59-66. (zie V.3, VKOS2).





## V.2 VERGOEDING VAN DE KOSTEN VAN OPLEIDING OF SCHOLING EX ART. 64 WAO (VKOS1)

### WETTELIJKE REGELING

Art. 64 WAO; toegevoegd bij wet van 2 november 1995, Stb. 1995, 560 (Wet Amber), inwerkingtreding 29 december 1995.

### OVERIGE REGELGEVING

Tica-Mededeling M. 95.127 van 21 december 1995

Tica-Besluit inzake behoud recht op uitkering bij noodzakelijke scholing, besluit van 21 december 1990, Stcrt. 1990, 252; laatstelijk gewijzigd bij besluit van 20 december 1995, Stcrt. 1996, 27.

### DOELGROEP

Personen die behoren tot de bemiddelingspopulatie van de bedrijfsverenigingen en die met toepassing van art. 76 WW deelnemen of gaan deelnemen aan een opleiding of scholing.

### STREKKING

Art. 64 WAO betreft de financiering van opleidings- en scholingskosten van personen die behoren tot de bemiddelingspopulatie van de bedrijfsvereniging (zie bijlage 2), en die met behoud van hun (gedeeltelijke) WW-uitkering een opleiding of scholing volgen.

(Zie voor de aard van de opleiding of scholing die gevolgd mag worden: V.1 (SWW).) De bepaling is aan de WAO toegevoegd in het kader van de Wet Amber. De MvT (p. 13) stelt hieromtrent:

Wat betreft de financiering van de opleidings- en scholingskosten zelf kon tot 1 januari 1995 geput worden uit een jaarlijks door het CBA aan de GMD ter beschikking gesteld budget. Bij uitputting van dat budget was het mogelijk de opleiding of scholing te bekostigen vanuit art. 57, eerste lid AAW. Met de invoering van de nOSV is de GMD als zelfstandige organisatie opgeheven en hebben de bedrijfsverenigingen de arbeidsbemiddeling van arbeidsongeschikten mede tot taak gekregen. Tegelijkertijd heeft het CBA besloten aan het Tica voor het eerste kwartaal 1995 ter vergoeding van de opleidings- en scholingskosten van gehandicapten een scholingsbudget van f 2 miljoen toe te kennen. De subsidie-verstrekking door het CBA is per 1 april 1995 geheel beëindigd. De opleidings- en scholingskosten zullen nu ten laste worden gebracht van art. 57, eerste lid AAW.

Het is echter wenselijk om zeker te stellen dat de bedrijfsverenigingen een wettelijke titel hebben op grond waarvan de opleidings- en scholingskosten kunnen worden gefinancierd van personen die deze opleiding of scholing met behoud van WW-uitkering volgen en die bovendien behoren tot de bemiddelingspopulatie van de bedrijfsverenigingen. Art. 64 WAO is de bepaling waarin deze wettelijke titel wordt gegeven.

Opgemerkt wordt dat dit artikel zich beperkt tot die opleidings- en scholingskosten die geen verband houden met de voorziening in het inkomen van degene die daaraan deelneemt. Ter voorziening in dat inkomen wordt immers de WW-uitkering alsmede (indien aanwezig) de WAO-uitkering doorbetaald. Dit is geregeld in art. 76 WW en art. 43 lid 4 WAO.

## INHOUD

Degene die behoort tot de bemiddelingspopulatie van de bedrijfsverenigingen, en die met behoud van de (gedeeltelijke) WW-uitkering gaat deelnemen of deelneemt aan een opleiding of scholing, kan in aanmerking komen voor vergoeding van de kosten van die opleiding of scholing.

Toepassing van art. 64 WAO heeft voorrang op art. 57 lid 1 AAW (zie V.3 VKOS2). De bedrijfsvereniging moet dus nagaan of betrokkene voldoet aan de voorwaarden om met behoud van WW een opleiding of scholing te volgen. Is dit het geval, dan vindt financiering ex art. 64 WAO plaats.

Ofschoon art. 64 WAO de keuze biedt tussen gedeeltelijke of gehele financiering, adviseert het Tica altijd geheel te financieren: het gaat immers om een door de bedrijfsvereniging noodzakelijk geachte opleiding.

Voorwaarden om voor vergoeding van de scholingskosten in aanmerking te komen:

- de betrokkene moet behoren tot de bemiddelingspopulatie van de bedrijfsvereniging (zie bijlage);
- de betrokkene moet toestemming van de bedrijfsvereniging hebben om de opleiding of scholing met behoud van de WW-uitkering te kunnen volgen (zie V.1 SWW).

## UITVOERING

Bedrijfsverenigingen.

## CUMULATIE

Financiering via art. 64 WAO gaat voor op financiering via art. 57 lid 1 AAW. Deze twee bepalingen kunnen dus niet cumuleren. Alleen indien de betrokkene buiten de voorwaarden van toepassing van art. 64 WAO valt, is financiering ex art. 57 lid 1 AAW mogelijk. (bijvoorbeeld: geen aanspraak op WW-uitkering; wel aanspraak op WW, maar niet op scholing met behoud van WW).

## FINANCIERING

Arbeidsongeschiktheidsfonds?

## BUDGET

Het Tica heeft bij besluit van 12 juni 1996 het budget vastgesteld op f 4.921.250,-. Dit bedrag is door het Ctsv goedgekeurd bij besluit van 4 september 1996, Stcrt.1996/183.

Het Tica heeft zich bij de vaststelling van de budgetten voor de afzonderlijke bedrijfsverenigingen gebaseerd op de door de bedrijfsverenigingen ingediende ramingen. Deze ramingen zijn voor een belangrijk gedeelte gebaseerd op beschikbare ervaringsgegevens over scholingen die uit anderen hoofde werden toegekend.

## EFFECTIVITEIT

Onbekend.

### V.3. VERGOEDING VAN DE KOSTEN VAN OPLEIDING OF SCHOLING EX ART. 57 LID 1 AAW (VKOS2)

#### WETTELIJKE REGELING

Art. 57 lid 1 AAW

#### OVERIGE REGELGEVING

Tica-Mededeling M.95.20 van 20 maart 1995;

Tica-Mededeling M.95.72 van 1 augustus 1995;

De Scholingsbesluiten AAW van de afzonderlijke bedrijfsverenigingen die op de Tica-Mededelingen zijn gebaseerd.

#### DOELGROEP

Op grond van de bovengenoemde Tica-Mededelingen vallen de volgende groepen onder de regeling:

- degenen die een AAW/WAO-uitkering hebben;
- degenen die in het eerste ziektejaar zitten;
- degenen die op einde wachttijd minder dan 15-25% arbeidsongeschikt zijn;
- degenen van wie de arbeidsongeschiktheidsuitkering is ingetrokken, omdat de arbeidsongeschiktheid is geëindigd of minder dan 15-25% is geworden;
- degenen voor wie binnen een bedrijf een voorziening krachtens art. 57 lid 1 of art. 57a AAW wordt of zal worden getroffen en die zonder die voorziening niet in staat zijn hun arbeid te verrichten;
- vroeggehandicapten zonder een uitkering;
- herintreders zonder uitkering die functionele beperkingen hebben.

#### STREKKING

Door arbeidsongeschiktheid zijn werknemers vaak niet meer geschikt voor hun oude werk. Om aan de eisen die in een nieuwe functie worden gesteld te kunnen voldoen, is dikwijls om- of bijscholing nodig. Hoe langer men uit het arbeidsproces is, hoe meer achterstand vaak moet worden ingehaald. Scholing kan worden ingezet in het kader van bemiddeling naar een nieuwe werkgever. Daarnaast kan scholing gericht zijn op terugkeer bij de oude werkgever, of voor een andere functie die niet aansluit bij het oude niveau en verdienvermogen. Scholing gericht op terugkeer bij eigen werkgever kan dus alleen indien dit voor plaatsing in en uitoefening van die nieuwe functie noodzakelijk is.

Tot 1 januari 1995 was de GMD verantwoordelijk voor het aanbieden van scholing aan gedeeltelijk arbeidsgeschikten. Na het opheffen van de GMD heeft het Tica de bedrijfsverenigingen geadviseerd voorlopig het GMD-beleid over te nemen, zowel qua doelgroep als qua beleidsopvattingen. Tot de GMD-doelgroep behoorden ook gedeeltelijk arbeidsgeschikten die geen recht op AAW/WAO-uitkering hebben; zij kunnen ook voor scholing in aanmerking komen.

Tot 1 januari 1995 werd de scholing voornamelijk gefinancierd uit een centraal scholingsbudget dat beschikbaar was gesteld door het CBA. Indien dit budget was uitgeput, en er geen andere middelen beschikbaar waren, adviseerde de GMD de scholing te betalen uit art. 57 lid 1 AAW. Sinds de scholing niet meer uit het CBA-budget wordt gefinancierd, vindt financiering dus grotendeels plaats via art. 57 lid 1 AAW.

## INHOUD

Op grond van art. 57 lid 1 AAW is de bedrijfsvereniging bevoegd om een persoon uit de doelgroep in aanmerking te brengen voor vergoeding van de kosten van opleiding of scholing, voor zover deze strekt tot behoud of bevordering van de arbeidsgeschiktheid.

De voorwaarden waaraan de gehandicapte werknemer moet voldoen om in aanmerking te kunnen komen voor een vergoeding van de scholing, zijn te vinden in de afzonderlijke Scholingsbesluiten AAW van de bedrijfsverenigingen. Het Modelbesluit Scholing AAW van het Tica noemt de volgende voorwaarden:

Als algemeen uitgangspunt geldt, dat de bedrijfsvereniging alleen vergoedt, indien de scholing er toe leidt dat met een redelijke mate van zekerheid kan worden aangenomen dat de belanghebbende na afloop van de scholing duurzaam een plaats op de arbeidsmarkt verwerft. Met andere woorden: er moet uitzicht bestaan op daadwerkelijke hervatting in arbeid.

Verdere voorwaarden, die onder meer in besluiten van bedrijfsverenigingen zijn neergelegd, zijn:

- a. De scholing moet zijn gericht op "behoud, herstel of bevordering van de arbeidsgeschiktheid" (art. 57 lid 1 AAW).  
Scholing gericht op "herstel", is scholing die noodzakelijk is voor het doen toeneemen van de verdiencapaciteit, en dus voor het verminderen van de mate van arbeidsongeschiktheid.  
Scholing gericht op "behoud of bevordering", is er op gericht om de gehandicapte zijn verdiencapaciteit te laten realiseren, te weten het verwerven van een duurzame positie op de arbeidsmarkt.
- b. De bedrijfsvereniging moet van oordeel zijn dat de belanghebbende zonder de scholing geen reëel aanbod op de arbeidsmarkt vormt (bijvoorbeeld vanwege verouderde of onvoldoende opleiding).
- c. Er mag geen goedkoper en adequaat redelijk alternatief bestaan voor het verwerven van duurzame toegang op de arbeidsmarkt (zoals bijvoorbeeld een proefplaatsing, of een goedkopere scholing dan de door de werknemer gevraagde scholing).
- d. Het moet redelijkerwijze kunnen worden aangenomen dat de belanghebbende door de scholing en na afloop ervan een plaats op de arbeidsmarkt zal kunnen verwerven in aansluiting op de scholing. Dat wil zeggen: de scholing moet gericht zijn op functies die op de arbeidsmarkt voorkomen.
- e. De belanghebbende moet geschikt zijn voor het volgen van de scholing. Hierbij wordt rekening gehouden met de aard en de ernst van zijn handicap, zijn intellectuele en overige capaciteiten en beperkingen, het niveau van de vooropleiding, de leeftijd en persoonlijkheidsfactoren, en motivatie.
- f. De belanghebbende moet geschikt zijn voor de functies die na afronding van de scholing voor hem toegankelijk zijn.
- g. De scholing moet gericht zijn op arbeid waarvoor een redelijke kans op plaatsing bestaat. Er moeten bijvoorbeeld geregeld vacatures zijn voor de functies waarin geschoold wordt.
- h. De scholing moet zo kort mogelijk zijn, en zoveel mogelijk gericht op het uitoefenen van functies. Dus algemeen vormend onderwijs en langdurende scholing worden in beginsel niet aangeboden.
- i. De scholing moet aansluiten bij het niveau van reeds aanwezige beroepservaring en opleiding en geeft toegang tot functies die als passend kunnen worden aangemerkt. In de keuze van scholing wordt dus niet aangesloten bij de geduide functies onder het TBA-criterium, waarbij alle geaccepteerde arbeid in aanmerking komt, maar wordt gelet op ervaring en opleiding.

- j. De scholing moet gericht zijn op compensatie van het verlies of het dreigende verlies van verdien capaciteit. Het is in beginsel niet de bedoeling om op te leiden tot beter betalende functies dan de oude functie (niet "opscholen" dus).
- k. De scholing mag niet een gebruikelijke bedrijfsopleiding zijn, die ook zou worden gevolgd indien de belanghebbende geen beperkingen had.

Daarnaast dient er een afweging van kosten en baten plaats te vinden. De afweging valt negatief uit als er geen reïntegratiekansen zijn, of als de mogelijkheden om ook zonder scholing aan de slag te komen voldoende zijn. Op grond van deze kosten/baten-analyse komt scholing in het algemeen niet aan de orde in de volgende situaties:

- a. De belanghebbende is dermate gehandicapt dat deelname aan arbeid blijvend uitgesloten is of moet worden geacht;
- b. De belanghebbende kan ondanks zijn handicap hervatten in de oude functie bij zijn oude werkgever;
- c. De belanghebbende is in staat te hervatten in andere arbeid bij zijn oude werkgever, welke arbeid zoveel mogelijk aansluit bij het oude niveau en verdienvermogen, en er is een redelijke kans op verwerving van een dergelijke functie;
- d. De belanghebbende is in staat om, ondanks zijn handicap, te hervatten in zijn oude functie bij een andere werkgever en er is een redelijke kans op verwerving van een dergelijke functie;
- e. De belanghebbende is niet geschikt voor zijn oude arbeid, maar wel voor andere arbeid bij een andere werkgever in een andere functie, welke zoveel mogelijk aansluit bij het oude niveau en verdienvermogen, en er is een redelijke kans op verwerving van een dergelijke functie.

## UITVOERING

Bedrijfsverenigingen

## CUMULATIE

Art. 57 lid 1 AAW kan niet cumuleren met art. 64 WAO (zie VKOS1). Toepassing van art. 64 WAO heeft voorrang op art. 57 lid 1 AAW. De bedrijfsvereniging moet dus na-gaan of de gehandicapte werknemer met behoud van de WW-uitkering een opleiding of scholing kan volgen. Is dit het geval, dan worden de scholingskosten vergoed ex art. 64 WAO.

Art. 58 AAW (Toelage bij inkomensderving i.v.m. toepassing van een voorziening, zie TIV) kan van toepassing zijn bij het volgen van een scholing die via art. 57 lid 1 AAW gefinancierd wordt.

Op grond van art. 12 lid 3 AAW en art. 21 lid 4 WAO is de gehandicapte werknemer verplicht de door de bedrijfsvereniging aangeboden scholing te aanvaarden (zie VS).

Op grond van art. 32 lid 4 AAW en art. 43 lid 4 WAO wordt de WAO/AAW-uitkering van degene die deelneemt aan een opleiding of scholing gedurende die deelname niet ingetrokken of herzien in verband met een daaruit voortvloeiende afname van de arbeids-ongeschiktheid (zie USTS).

Op grond van art. 31 lid 4 AAW en art. 42 lid 4 WAO wordt de herziening van de AAW/WAO-uitkering die verband houdt met de voltooide opleiding of scholing, met een jaar uitgesteld (zie USS).

**BEROEP**

De gehandicapte werknemer die in beroep wil gaan van een afwijzende beslissing van de bedrijfsvereniging, dient eerst de bezwaarschriftenprocedure te volgen.

Daarna kan hij van de beslissing op het bezwaarschrift in beroep gaan bij de sector bestuursrecht van de arrondissementsrechtbank. Daarna is hoger beroep mogelijk bij de CRvB te Utrecht.

**FINANCIERING**

Algemeen Arbeidsongeschiktheidsfonds. Scholing wordt ook wel gefinancierd uit het ESF.

**BUDGET**

Niet van toepassing

**EFFECTIVITEIT**

Het Ctsv-rapport Toepassing van reïntegratie-instrumenten voor gedeeltelijk arbeidsge-schikten, R.96/4, april 1996, biedt het volgende cijfermateriaal:

**Met scholing gemoeide bedragen, 1992-1995:**

Financieringsbron	1992	1993	1994	1995
CBA-budget	19,2	18,2	14,8	2
AAW	15,4	13,7	12,1	16,7
Totaal	34,6	31,9	26,9	18,7

(bedragen x f 1 miljoen)

**Aantal gestarte scholingen per jaar, 1992-1995:**

jaar	aantal
1992	9.000
1993	9.100
1994	5.500
1995	4.600

Uit de tabel blijkt dat het aantal toepassingen de laatste twee jaar sterk is afgenomen. Een belangrijke reden voor de daling van het aantal scholingen is het wegvallen van het CBA-scholingsbudget in 1995.

Tot 1995 kende het CBA jaarlijks f 19 miljoen aan de GMD toe. In 1994 groeide de onzekerheid over het door het CBA toe te kennen budget. In 1995 werd het CBA-budget gereduceerd tot f 2 miljoen. Financiering van scholing werd overgenomen door het AAF. De onzekerheid over en de procedure omtrent de financiering van scholing zijn in belangrijke mate debet aan de daling van het aantal scholingstoepassingen.

Het Ctsv acht e.e.a. ongewenst en zal de ontwikkelingen op dit gebied nauwlettend volgen, aldus het Ctsv in zijn Augustusrapportage, R.96/11, september 1996.

**Resultaat van de scholing:**

Circa 80% van de personen die scholing hebben gevolgd, heeft de opleiding met succes afgemaakt. Uit onderzoek blijkt dat circa 70% van de groep die scholing heeft gevolgd en de opleiding heeft afgerond, aansluitend werkte. Overigens werkte 27% al voor de aanvang van deze scholing.

## DIVERSEN

In het kader van scholing van personen met een (arbeids)handicap zijn de instituten Werkenrode, Hoensbroeck, Sonneheerdt, Heliomare en EEGA-educatie vermeldenswaard.

Op het Centrum Beroepsopleidingen Hoensbroeck te Hoensbroeck worden aan cursisten in de leeftijdscategorie 18-40 jaar 2-jarige cursussen gegeven in de richtingen fijnmetaal, elektronika, technisch tekenen en administratie.

Op de Stichting Werkenrode te Groesbeek worden aan cursisten tot 25 jaar cursussen gegeven, met keuze uit een grafische, een administratieve en een tuinbouwopleiding. De opleiding duurt maximaal anderhalf jaar.

Op het vakopleidingsinstituut voor blinden en slechtienden van de Stichting Arbeidsvoorzieningen Sonneheerdt wordt aan 18 tot 25-jarigen twee- tot vierjarige opleidingen gegeven in diverse richtingen.

Op de afdeling Beroepsopleiding voor Volwassenen van het revalidatiecentrum Heliomare worden aan lichamelijk gehandicapten maximaal tweejarige cursussen gegeven in diverse richtingen.

De Stichting EEGA-Educatie te Borne leidt mensen in een uitkeringssituatie op tot administratieve medewerkers en programmeurs.

(bron: SZW-infoblad Werken met een handicap, juli 1996)





#### V.4. TOELAGE BIJ INKOMENSDEIVING IN VERBAND MET EEN VOORZIENING (TIV)

##### WETTELIJKE REGELING

Art. 58 AAW.

##### OVERIGE REGELGEVING

- FBV-circulaire M.92.61 van 26 november 1992
- Tica-mededeling M.96.38 van 21 maart 1996

##### DOELGROEP

De arbeidsongeschikte werknemer voor wie een voorziening in de zin van art. 57 AAW of art. 57a AAW getroffen is, en bij wie als gevolg daarvan inkomensdeiving optreedt.

##### STREKKING/INHOUD

###### *a. Algemeen*

Wanneer de bedrijfsvereniging aan de (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte werknemer een werkvoorziening heeft verstrekt, kan dit onder omstandigheden tot gevolg hebben dat de betrokkene geen of slechts gedeeltelijk arbeid kan verrichten en als gevolg daarvan inkomsten derft. Doet zo'n situatie zich voor, dan heeft de werknemer gedurende de duur van die voorziening aanspraak op een toelage, ter compensering van de inkomensdeiving. Het gaat hier om een uit de wet voortvloeiende aanspraak, die ontstaat zodra de werknemer aan de voorwaarden voldoet.

Daarnaast biedt art. 58 AAW de mogelijkheid om gedurende de duur van de voorziening een vergoeding wegens kosten van onderhoud en huisvesting te verstrekken. Hier gaat het om een bevoegdheid van de bedrijfsvereniging: de vergoeding kan worden toegekend indien daartoe "naar het oordeel van de bedrijfsvereniging aanleiding bestaat".

Art. 58 AAW wordt met name toegepast wanneer de gehandicapte werknemer een door de bedrijfsvereniging vergoede scholing volgt (krachtens art. 57 lid 1 AAW), en hij niet een volledige arbeidsongeschiktheidsuitkering of WW-uitkering geniet. Art. 57 lid 1 voorziet immers alleen in de vergoeding van de opleidingskosten, en voorziet niet in een uitkering om de inkomensdeiving te dekken die kan ontstaan wanneer de werknemer in verband met de scholing niet kan werken.

Ten slotte biedt het derde lid van art. 58 AAW de mogelijkheid van vergoeding van inkomensdeiving anders dan in verband met het treffen van een werkvoorziening. Het gaat hierbij veelal om scholing die uit andere bronnen dan art. 57 AAW wordt vergoed, en die duurzame toetreding tot het arbeidsproces tot doel heeft. Indien dergelijke scholing wordt gevolgd, kan geen vergoeding voor inkomensdeiving worden gegeven op grond van het eerste lid van art. 58 AAW. Daarvoor is namelijk vereist dat de scholing wordt vergoed op basis van art. 57.

###### *b. De keuze tussen art. 76 WW en art. 58 AAW.*

In een groot aantal gevallen zal de inkomensdeiving tijdens scholing kunnen worden opgevangen via art. 76 WW (scholing met behoud van uitkering, zie V.1. SWW).

Het Tica heeft in Mededeling M.96.38\* de bedrijfsverenigingen geïnformeerd over de te maken keuze tussen ofwel toepassing van art. 76 WW ofwel art. 58 AAW. Geadviseerd wordt om art. 76 WW zoveel mogelijk toe te passen. Alleen als toepassing van art. 76 WW niet mogelijk is, kan worden overgegaan tot toepassing van art. 58 AAW. In ieder geval is art. 58 AAW toe te passen in de volgende situaties:

\* Vanuit SZW wordt nagegaan of deze mededeling op sommige punten mogelijk niet geheel correct is.

- de scholing wordt gestart gedurende het eerste ziektejaar en de belanghebbende wordt op einde wachttijd minder dan 80-100% arbeidsongeschikt verklaard;
- de scholing wordt gestart vanuit een 80-100% arbeidsongeschiktheidssituatie en belanghebbende wordt tijdens de scholing geschat naar minder dan 80-100%, waarbij de afgenomen arbeidsongeschiktheid niet is gelegen in de scholing of opleiding (met andere woorden: art. 32 lid 4 AAW of art. 43 lid 4 WAO zijn niet van toepassing, zie III.5 USTS). In dit geval vindt inkomensderving plaats tijdens scholing, want de WAO/AAW-uitkering gaat omlaag;
- de belanghebbende heeft vóór de aanvang van de scholing recht op een gehele of gedeeltelijke WW-uitkering én de scholing voldoet niet aan de objekttoets, wegens één of meer van de volgende redenen:
  - de scholing duurt langer dan een jaar en het Tica-besluit van 20 december 1995 is niet van toepassing (dat wil zeggen betrokkene is niet te typeren als een 'uitzonderlijk geval');
  - de scholing betreft een bedrijfsopleiding die vanwege de arbeidshandicap van betrokkene langer dan normaal duurt;
  - bij de voor (gedeeltelijk) arbeidsongeschikten bedoelde scholing of opleiding is sprake van het verrichten van (een bepaalde mate van) productieve arbeid.

Kortom: aan de hand van de omstandigheden van de betrokken werknemer en van de betreffende scholing of opleiding zal worden beoordeeld of art. 76 WW kan worden toegepast. Is dit niet mogelijk, dan geldt art. 58 AAW.

N.B.: Art. 76 WW is vaak gunstiger dan art. 58 AAW. Bijvoorbeeld: na afloop van de toelage ex art. 58 AAW is er geen sprake van herleving van de WW-uitkering.

#### *c. Omvang van de toelage*

De toelage is gelijk aan de gedeerde inkomsten, tot het maximum dagloon. Indien de werknemer tijdens de opleiding of scholing een arbeidsongeschiktheidsuitkering ontvangt, is het bedrag van uitkering + toelage niet hoger dan het maximum dagloon. Als de betrokkene méér derft dan het maximum dagloon, is de bedrijfsvereniging bevoegd (dus niet verplicht) een toelage te geven waardoor boven dit maximum wordt uitgekomen.

#### *d. Duur van de toelage*

De toelage is gekoppeld aan de toegekende (werk)voorziening. Dus als de voorziening wordt beëindigd, eindigt tevens de toelage.

### UITVOERING

Bedrijfsverenigingen.

### FINANCIERING

Algemeen Arbeidsongeschiktheidsfonds.

### BEROEP

De werknemer kan van een beslissing van de bedrijfsvereniging in beroep bij de sector bestuursrecht van de arrondissementsrechtbank. Daarna in hoger beroep bij de Centrale Raad van Beroep te Utrecht. Sinds 1 mei 1995 is voorafgaand aan beroep een bezwaarschriftprocedure van toepassing overeenkomstig Afdeling 7.1 van de Algemene Wet Bestuursrecht.

### EFFECTIVITEIT

Niet bekend.

**VI.          REGELINGEN GERICHT OP ZELFSTANDIGEN**



## VI.1 INKOMENSSUPPLETIE (IS)

### WETTELIJKE REGELING

Art. 59b AAW; ingevoegd bij wet van 2 november 1995, Stb. 1995, 560 (Wet Amber), inwerkingtreding 1 april 1996.

### OVERIGE REGELGEVING

Besluit van 14 maart 1996 tot vaststelling van een algemene maatregel van bestuur als bedoeld in art. 59b van de AAW, 14 maart 1996, Stb. 1996, 187;

Tica-mededeling M.96.46 van 29 maart 1996;

De uitvoeringsbesluiten van de afzonderlijke bedrijfsverenigingen: deze zijn gebaseerd op de Tica-mededeling.

### DOELGROEP

Zelfstandigen met een AAW-uitkering die gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn, hun eigen bedrijf of beroep voortzetten, en hiermee een inkomen verdienen dat lager is dan de theoretische verdien capaciteit.

### STREKKING

De bedrijfsvereniging kan aan een gedeeltelijk arbeidsgeschikte zelfstandige die een AAW-uitkering ontvangt, en wiens werkelijke verdiensten uit eigen bedrijf lager zijn dan de theoretische verdien capaciteit, een inkomenssuppletie toekennen. De inkomenssuppletie bedraagt maximaal 20% van de theoretische verdien capaciteit en wordt gedurende maximaal vier jaar uitgekeerd. In deze vier jaar wordt de suppletie stapsgewijs afgebouwd van 100% gedurende het eerste jaar naar 25% in het vierde jaar.

De achtergrond van dit reïntegratie-instrument wordt in de Nota van Toelichting bij het Besluit Inkomenssuppletie als volgt toegelicht:

Bij de invoering van de wet TBA per 1 augustus 1993 is het arbeidsongeschiktheids criterium ingrijpend gewijzigd. Die wijziging heeft ook belangrijke gevolgen gehad voor de schatting van zelfstandigen. Tot 1 augustus 1993 was arbeid buiten het eigen bedrijf niet in billijkheid aan een zelfstandige op te dragen zolang deze nog arbeid van enige omvang binnen het eigen bedrijf verrichtte. Vanaf 1 augustus 1993 moet ook rekening worden gehouden met geschiktheid voor functies in loondienst en de daaruit voortvloeiende theoretische verdien capaciteit. In een aantal gevallen heeft dat tot gevolg dat het voor de betrokkene niet meer mogelijk is om het eigen bedrijf voort te zetten. Het verschil tussen de werkelijke verdiensten in het eigen bedrijf en de theoretische verdien capaciteit in functies in loondienst is voor de betrokkene niet te overbruggen. Dit is niet alleen voor de betrokkene een hard gelag, het kan ook nadelige gevolgen voor de werkgelegenheid hebben. Door de inkomenssuppletieregeling kan het gat tussen de verdien capaciteit en de werkelijke verdiensten tijdelijk worden overbrugd; dit zal de reïntegratie kunnen vergemakkelijken.

De inkomenssuppletie is primair gericht op de gedeeltelijk arbeidsgeschikte zelfstandige, die het moet aanvragen bij de bedrijfsvereniging, maar ook kan de bedrijfsvereniging de suppletie op eigen initiatief inzetten om betrokkene te stimuleren zijn bedrijf of beroep voort te zetten.

### INHOUD

De bedrijfsvereniging kan een zelfstandige die na herziening van zijn AAW-uitkering in aanmerking komt voor een lagere AAW-uitkering, of die bij de eerste toekenning van de AAW in aanmerking komt voor een gedeeltelijke AAW-uitkering, een inkomenssuppletie toekennen, indien hij zijn bedrijf of beroep voortzet en het inkomen uit dat bedrijf of beroep lager is dan zijn theoretische verdien capaciteit.

*a. Voorwaarden*

Om voor de inkomenssuppletie in aanmerking te komen dient de zelfstandige aan de volgende voorwaarden te voldoen:

- hij moet aanspraak hebben op een gedeeltelijke AAW-uitkering;
- hij moet zijn bedrijf of beroep daadwerkelijk voortzetten;
- het moet aannemelijk zijn dat het inkomen uit dat bedrijf of beroep lager is dan de theoretische verdiencapaciteit. Dit is van te voren moeilijk in te schatten. De bedrijfsvereniging zal met een voorschot moeten werken, waarbij achteraf jaarlijks vaststelling en verrekening zal plaatsvinden;
- De BV DETAM stelt als voorwaarde dat het aannemelijk moet zijn dat de zelfstandige in het eerste jaar ten minste 400 uur in zijn bedrijf of beroep werkzaam zal zijn (Besluit BV DETAM van 21 juni 1996, zie Stcrt. 1996, 134).

Indien het budget voor inkomenssuppletie voor enig jaar is uitgeput, kent de bedrijfsvereniging geen suppletie toe.

*b. Omvang van de inkomenssuppletie*

De hoogte van de inkomenssuppletie wordt uitgedrukt in een percentage van het verschil tussen de hogere uitkering die verkregen zou worden als (zoals dat tot 1-8-1993 mogelijk was) het feitelijk verdiende inkomen als basis wordt genomen voor het vaststellen van de verdiencapaciteit, en de lagere uitkering waarop betrokkene feitelijk recht heeft.

Daarbij wordt er van uitgegaan dat betrokkene gaat hervatten in de omvang waarin hij nog aan het werk kan, doch waarmee hij een lager inkomen verdient dan hij theoretisch kan verdienen. Gaat de zelfstandige in minder uren hervatten, dan waartoe hij nog in staat wordt geacht, dan is inkomenssuppletie ook mogelijk, maar dan wordt het bedrag evenredig verminderd.

De inkomenssuppletie kan niet meer bedragen dan 20% van de theoretische verdiencapaciteit. Bovendien is de suppletie zodanig gemaximeerd dat deze samen met de AAW-uitkering en het inkomen uit bedrijf of beroep, en - indien van toepassing, zie onderdeel Cumulatie - loon, loonsuppletie, WW-uitkering of ZW-uitkering, nooit meer bedraagt dan het maatmaninkomen.

De bedrijfsvereniging richt het uitvoeringsbeleid zodanig in dat ook inkomenssuppleties van zeer geringe omvang (kruimeluitkeringen) kunnen worden verstrekt.

De inkomenssuppletie wordt toegekend als aanvulling op de AAW-uitkering en vormt vervolgens een onderdeel daarvan. Hieruit volgt onder meer dat de regels die gelden voor de AAW-uitkering, zoals inlichtingenverplichting, controlevoorschriften en terugvorderingsbepalingen van overeenkomstige toepassing zijn op de inkomenssuppletie.

*c. Duur van de inkomenssuppletie*

De inkomenssuppletie wordt gedurende maximaal vier jaar verstrekt. Hij eindigt altijd na een periode van vier jaar na de eerste toekenning. Wanneer de uitoefening van het bedrijf of beroep wordt onderbroken, vervalt de suppletie. Na hervatting van het bedrijf, herleeft het recht op suppletie weer. Ongeacht deze onderbreking(en) eindigt de suppletie precies vier jaar nadat hij is ingegaan.

**UITVOERING**

Bedrijfsverenigingen.

## PROCEDURE

De zelfstandige dient de inkomenssuppletie aan te vragen bij de bedrijfsvereniging.

De zelfstandige dient de suppletie aan te vragen tot uiterlijk twee maanden na de voortzetting van de werkzaamheden in bedrijf of beroep, gerekend na herziening of eerste toekenning van de AAW-uitkering. Het betreft hier geen wettelijke vervaltermijn, maar een beleidsmatige. Bij een te laat ingediende aanvraag zal de bedrijfsvereniging nagaan of de zelfstandige een deugdelijke grond had voor het te laat indienen.

De BV DETAM heeft besloten dat aanvragen die worden ingediend vóór 1 september 1996 in behandeling worden genomen, ook al is de aanvraag niet binnen de twee maanden termijn ingediend.

De bedrijfsvereniging kan op eigen initiatief de inkomenssuppletie inzetten, teneinde de betrokkene te stimuleren zijn bedrijf voort te zetten.

## BEROEP

Van een afwijzende beslissing kan de zelfstandige direct in beroep gaan bij de arrondissementsrechtbank. Hoger beroep bij de CRvB.

## CUMULATIE

Er is geen anti-cumulatiebepaling in de regelgeving opgenomen.

Het Besluit Inkomenssuppletie houdt rekening met de mogelijkheid dat de zelfstandige tegelijkertijd als werknemer en als zelfstandige werkzaam is. In dat geval kan aan hem zowel een WAO- als een AAW-uitkering worden uitbetaald (art. 36a, lid 9 AAW en de Regeling van 23 december 1986, Stcrt. 1986, 250). Is dit het geval dan kan aan zo'n persoon, indien hij zowel werk in dienstbetrekking aanvaardt, als zijn werkzaamheden als zelfstandige voortzet, een loonsuppletie en een inkomenssuppletie worden toegekend. Andere mogelijke combinaties: inkomenssuppletie en het Besluit Bijstandsverlening Zelfstandigen; inkomenssuppletie en de startersregeling zelfstandigen ex art. 57 lid 1 AAW.

## FINANCIERING

Algemeen Arbeidsongeschiktheidsfonds.

## BUDGET

Budget voor 1996 is nog niet bekend.

De regering ging uit van een bedrag van f 5 miljoen per jaar (wetsvoorstel AMBER, nr. 3, p. 20).

Het Tica stelt het budget vast, onder goedkeuring van het Ctsv. De omvang van het budget wordt vastgesteld aan de hand van de door de bedrijfsverenigingen ingediende budgetaanvragen. De bedrijfsverenigingen dienen hiertoe elk jaar voor 1 oktober (1996: voor 1 mei) hun budgetaanvraag bij het Tica in te dienen, onder vermelding van de volgende gegevens:

- geraamde omvang populatie met recht op AAW/WAO-uitkering;
- geraamd gemiddeld bedrag aan inkomenssuppleties, uitgesplitst naar nieuwe toekenningen en lopende gevallen;
- geraamd aantal inkomenssuppleties, uitgesplitst naar nieuwe toekenningen en lopende gevallen.

## EFFECTIVITEIT

Niet bekend, in verband met tijdstip inwerkingtreding.

De bedrijfsvereniging is verplicht binnen drie maanden na afloop van het betreffende kalenderjaar, de volgende gegevens aan het Tica te sturen:

- gerealiseerde omvang populatie met AAW/WAO-uitkering;
- gerealiseerd aantal toegekende inkomenssuppleties, uitgesplitst naar nieuwe toekenningen in dat jaar en lopende toekenningen van vóór dat jaar;

- gerealiseerd aantal toegekende loonsuppleties, uitgesplitst naar nieuwe toekenningen in dat jaar en lopende toekenningen van voor dat jaar;
- gerealiseerd gemiddeld bedrag aan loonsuppleties, uitgesplitst naar nieuwe toekenningen in dat jaar en lopende toekenningen van vóór dat jaar;
- gerealiseerd gemiddeld bedrag aan inkomenssuppleties, uitgesplitst naar nieuwe toekenningen in dat jaar en lopende toekenningen van vóór dat jaar;
- totale uitgaven loon- en inkomenssuppleties.

Op basis van deze gegevens kan pas in de tweede helft van 1997 worden bepaald hoe vaak dit reïntegratie-instrument wordt toegepast, en hoeveel geld er mee gemoeid is.

Een mogelijk knelpunt kan zijn het feit dat de inkomenssuppletie door de zelfstandige zelf moet worden aangevraagd: hij moet er dan wel van op de hoogte zijn dat deze mogelijkheid bestaat.



## **VI.2. STARTERSREGELING ZELFSTANDIGEN (SZ)**

### **WETTELIJKE REGELING**

Art. 57 lid 1 AAW.

### **OVERIGE REGELGEVING**

Besluiten van de afzonderlijke bedrijfsverenigingen, namelijk:

- besluit beleidsregels startersregeling zelfstandigen AAW BVG, 14 maart 1996, Stcrt. 1996, 86;
- besluit startersregeling zelfstandigen BV Bouw, 5 maart 1996, Stcrt. 1996, 100;
- besluit beleidsregels startersregeling zelfstandigen AAW DETAM, 26 april 1996, Stcrt. 1996, 94;
- besluit starterskrediet Zelfstandigen BV 'De Samenwerking', 14 mei 1996, Stcrt. 1997, 10;
- besluit starterskrediet Zelfstandigen BV TAB, 13 juni 1996, Stcrt. 1997, 10.

### **DOELGROEP**

Degenen die behoren tot de bemiddelingspopulatie van de bedrijfsvereniging (zie bijlage), en die zich als zelfstandige willen vestigen.

### **UITVOERING**

Bedrijfsverenigingen.

### **STREKKING**

Op grond van art. 57 lid 1 AAW heeft de bedrijfsvereniging de bevoegdheid om de gehandicapte werknemer die tot de doelgroep behoort, de mogelijkheid te verschaffen zich als zelfstandige te vestigen. Door middel van een geldlening of een borg/garantstelling kan de bedrijfsvereniging de startende ondernemer financieel ondersteunen.

Deze voorziening ex art. 57 lid 1 AAW zal pas worden gehonoreerd in het geval de gehandicapte geen beroep kan doen op andere kredietverstrekkers, noch op het Besluit Bijstandsverlening Zelfstandigen (zie VI.3).

In de voormalige beleidscolleges van de FBV en de GMD was de afspraak gemaakt om geen specifiek beleid te ontwikkelen. Er was slechts een aantal algemene toetsingscriteria geformuleerd. Hierbij speelde een rol dat het aantal gevallen waarin een beroep op de AAW werd gedaan voor een dergelijke voorziening beperkt was. Dit had mede te maken met het feit dat de bedrijfsverenigingen zich op dit punt zeer terughoudend opstelden. Afgesproken werd om een ad hoc beoordeling toe te passen, waarbij met de individuele omstandigheden van de aanvrager werd rekening gehouden.

De Wet Amber wilde met dit verleden breken. De MvT gaf aan dat de bedrijfsvereniging méér dan tot nu toe het geval was, de arbeidsongeschikte werkzoekende financieel diende te ondersteunen bij de vestiging als zelfstandige. Zelfstandige arbeid werd gezien als een serieuze mogelijkheid om uit het uitkeringsproces te geraken.

Mede naar aanleiding van de Wet Amber hebben enkele bedrijfsverenigingen hun beleid ten aanzien van startende ondernemers in een besluit vastgelegd.

### **INHOUD**

Op grond van art. 57 lid 1 AAW heeft de bedrijfsvereniging de bevoegdheid om een persoon uit de doelgroep financieel te steunen bij de vestiging als zelfstandige. De financiële steun dient met name vorm te krijgen in investeringen in de zelfstandige vestiging.

*a. Voorwaarden*

De MvT bij de Wet Amber geeft aan dat de voorziening alleen toegepast kan worden, indien:

1. arbeid als zelfstandige als de enige of allerbeste mogelijkheid gezien moet worden om de arbeidsgeschiktheid te verbeteren;
2. de werkzoekende de capaciteiten bezit om als zelfstandige te werken en zich als zodanig te handhaven;
3. het voldoende rendement oplevert, dat wil zeggen de hoogte van de investering moet opwegen tegen de verwachte vermindering van de arbeidsongeschiktheid.
4. Daarnaast geldt als uitgangspunt dat een bedrijfsvereniging niet bij uitstek de taak van kredietverstrekker heeft. De aanvrager zal zich dus eerst moeten wenden tot de reguliere kredietverstrekkers (banken) of een beroep moeten doen op het Besluit Bijstandsverlening Zelfstandigen. Pas als deze wegen voor hem afgesloten blijken te zijn, kan hij een beroep doen op art. 57 lid 1 AAW. De AAW fungeert hier dus als vangnet-voorziening.

*b. Criteria voor toekenning*

De aanvragen die door de bedrijfsverenigingen in behandeling worden genomen, worden aan de volgende criteria getoetst:

## Niet-persoonsgebonden criteria:

- economisch perspectief (haalbaarheid van de onderneming; continuïteit ervan);
- zekerheid bedrijfsvereniging;
- termijn waarbinnen de onderneming een zelfvoorzienend inkomen moet opleveren (de BVG en de DETAM stellen hier een termijn van 3 jaar);
- resterende arbeidsjaren van de aanvrager (met het oog op de terugbetaling van de voorziening zal een relatie gelegd moeten worden tussen de hoogte van de investering en het restant van het aantal arbeidsjaren).

## Persoonsgebonden criteria:

- geschiktheid voor functioneren als zelfstandige (werkervaring, affiniteit, kennis, vakmanschap);
- belasting en belastbaarheid (getoetst dient te worden of de aanvrager zowel geestelijk als fysiek de capaciteiten bezit om als zelfstandige te fungeren);
- motivatie.

*c. Aard en omvang van de voorziening*

De BV Bouw kent uitsluitend een rentedragende lening toe, met een maximum van f 100.000.--.

De BVG kent een lening of een borg/garantstelling toe met een maximum van f 40.000,-. In principe wordt alleen een borg/garantstelling verleend. Hiermee zal de betrokkene in het algemeen een lening bij de reguliere kredietverstrekker kunnen krijgen. Slechts bij uitzondering wordt door de BVG een geldlening verstrekt. Hetzelfde geldt voor de DETAM

**BEROEP**

De aanvrager wiens verzoek om financiële ondersteuning door de bedrijfsvereniging wordt afgewezen, zal eerst de bezwaarschriftprocedure moeten volgen. Van de beslissing op het bezwaarschrift kan hij vervolgens in beroep bij de sektor bestuursrecht van de arrondissementsrechtbank. Hoger beroep bij de CRvB te Utrecht.

#### CUMULATIE

De investering in een zelfstandige vestiging via art. 57 lid 1 AAW geldt als vangnetvoorziening. Als er andere investeringsmogelijkheden zijn, gaan die vóór toepassing van art. 57 lid 1. Cumulatie met andere investeringsregelingen is dus niet mogelijk. Cumulatie met de Inkomenssuppletie ex art. 59b AAW (zie VI.1. IS) is wel mogelijk.

#### FINANCIERING

Algemeen Arbeidsongeschiktheidsfonds.

#### EFFECTIVITEIT

Deze regeling wordt weinig toegepast. De bedrijfsverenigingen stellen zich terughoudend op, waardoor het aantal gevallen waarin een beroep op deze voorziening wordt gedaan, beperkt is.



**VII.    REGELINGEN NIET SPECIFIEK GERICHT OP ARBEIDSGEHANDICAPTEN,  
          MAAR DIE NIETTEMIN DE REÏNTEGRATIE KUNNEN ONDERSTEUNEN**



## VII.1 VERMINDERING LANGDURIG WERKLOZEN (VLW)

### WETTELIJKE REGELING

Art. 3 tot en met 5 en 8 tot en met 13 van de Wet Vermindering Afdracht loonbelasting en premie volksverzekeringen (WVA), wet van 15 december 1995, Stb. 1995, 635. Inwerkingtreding 1 januari 1996.

### OVERIGE REGELGEVING

Uitvoeringsregeling langdurig werklozen, Besluit van 20 december 1995, Stcrt. 1995, 249, Stcrt. 1996, 105.

Uitvoeringsregeling afdrachtvermindering, Besluit van 21 december 1995, Stcrt. 1995, 251, Stcrt. 1996, 101.

### DOELGROEP

Werknemerskant:

- a. Personen die langer dan twaalf maanden zonder onderbreking als werkloos werkzoekende staan ingeschreven bij het arbeidsbureau. Op grond van art. 11 van de Uitvoeringsregeling afdrachtvermindering worden als "dagen van inschrijving als werkloos werkzoekende" mede beschouwd:
  - de dagen waarop de periode van inschrijving bij het arbeidsbureau is onderbroken door het verrichten van arbeid, mits het aantal dagen waarop arbeid werd verricht per jaar niet meer dan 50 bedraagt (of: niet meer dan 400 uur per jaar);
  - de dagen waarop de werknemer heeft gewerkt in het kader van de WSW, de banenpools, de JWG of de KRA-werkervaringsplaats;
  - de dagen waarop de inschrijving bij het arbeidsbureau is onderbroken door het ondergaan van hechtenis of gevangenisstraf;
  - de dagen waarop de werknemer onbetaalde arbeid heeft verricht als vrijwilliger, dan wel een cursus, opleiding of scholing heeft gevolgd met toestemming van de uitkeringsinstantie;
  - de dagen waarop de werknemer activiteiten heeft verricht in het kader van experimenten op basis van art. 144 ABW;
  - de dagen waarop de werknemer wegens ziekte geen arbeid heeft verricht, indien zijn dienstverband wegens ten minste twee jaar ziekte is geëindigd;
  - de dagen waarop de werknemer op grond van art. 107 ABW niet hoeft te voldoen aan de aan de bijstand verbonden verplichtingen, genoemd in hoofdstuk VIII van die wet.
  
- N.B. In een aantal gemeenten met een hoge uitkeringsafhankelijkheid is het al mogelijk onder de doelgroep te vallen indien men zes tot twaalf maanden werkloos is. Voor de periode 1 juni 1996 tot en met 31 december 1998 betreft dit: Amsterdam, Rotterdam, Den Haag, Utrecht, Nijmegen, Heerlen, Arnhem en Groningen. Het gaat hierbij om de woonplaats van de werkloze, niet om de vestigingsplaats van de werkgever.

Niet voldaan hoeft te worden aan de inschrijvingseis van 12 maanden bij het arbeidsbureau voor:

- b. Personen voor wie de werkgever een loonkostensubsidie (art. 63 WAO) ontvangt;
- c. WSW-werknemers;
- d. Personen die werkzaam zijn op een KRA-werkervaringsplaats;
- e. Personen die in dienst zijn van een banenpool;
- f. Personen die een dienstbetrekking hebben in het kader van de JWG;

- g. Personen die een dienstbetrekking hebben in het kader van de regeling extra werkgelegenheid voor langdurig werklozen 1996;
- h. Personen die een dienstbetrekking hebben in de zin van de regeling experiment marktverruiming in de schoonmaakbranche;
- i. Personen die door afschatting het recht op een AAW/WAO-uitkering geheel of gedeeltelijk hebben verloren.

Werkgeverskant:

Werkgevers in de markt- en overheidssector.

## STREKKING

De VLW biedt werkgevers de mogelijkheid om de loonkosten van werknemers met lage lonen te verminderen, indien zij een langdurig werkloze in dienst nemen. Zij ontvangen dan via de fiscus een financieel voordeel van f 4.500,- per jaar, in de vorm van een afdrachtvermindering op de af te dragen loonbelasting en premies volksverzekeringen. De in dienst te nemen langdurig werkloze mag bij een werkweek van 32 uur of meer niet meer verdienen dan 130% van het minimumloon voor volwassenen.

De VLW heeft de Wet Bevordering Arbeidsinpassing vervangen. Deze wet blijft voor lopende gevallen nog van kracht tot 1 januari 1999. Met ingang van 1 januari 1996 kan de werkgever niet meer bij de WBA terecht: vanaf die datum geldt voor nieuwe aanvragen uitsluitend de VLW.

De VLW is een onderdeel van de Wet Vermindering Afdracht loonbelasting en premie volksverzekeringen (WVA). Deze wet biedt werkgevers met ingang van 1 januari 1996 verminderingen op de loonkosten van werknemers met lage lonen, van in dienst te nemen langdurig werklozen, van leerlingen in het kader van het leerlingwezen, en van aio's en oio's.

De WVA kwam tot stand in het kader van de invulling van het lastenverlichtingspakket 1996 ten behoeve van meer werkgelegenheid en vergroting van de arbeidsparticipatie. Verlaging van de loonkosten voor werkgevers kan op korte termijn bijdragen tot een toename van de vraag naar laagbetaalde arbeid en de uitstoot van werk beperken.

De VLW is niet specifiek bedoeld als reïntegratie-instrument voor gedeeltelijk arbeidsongeschikten. Kijkt men naar de doelgroep (bijvoorbeeld sub b, c, of i), dan kan deze regeling wel degelijk zijn steentje bijdragen aan de (her)intrede van gedeeltelijk arbeidsongeschikten op de arbeidsmarkt. Zo bezien kan men de regeling ook beschouwen als een positieve stimulans voor de werkgever, om werknemers met een arbeidshandicap in dienst te nemen.

## INHOUD

De werkgever die een persoon uit de doelgroep in dienst neemt, kan in aanmerking komen voor een afdrachtvermindering van f 4.500,- per jaar, gedurende een periode van vier jaar. Het aantal dienstverbanden waarvoor de afdrachtvermindering kan worden toegepast, is onbeperkt (dit i.t.t. de WBA, waar het zgn 10%-criterium gold). Het begrip dienstverband moet men ruim opvatten: ook de aan de privaatrechtelijke of publiekrechtelijke dienstbetrekking gelijkgestelde arbeidsverhoudingen vallen er onder. Bijvoorbeeld thuiswerkers, freelancers, WSW-werknemers.

### *a. Voorwaarden*

Om voor de VLW in aanmerking te kunnen komen, moet aan de volgende voorwaarden voldaan worden:

De werkgever moet een "verklaring langdurig werkloze" aanvragen bij het arbeidsbureau. Deze aanvraag moet binnen twee maanden na het begin van het dienstverband zijn ingediend. Het arbeidsbureau toetst of de werknemer tot de doelgroep behoort, en of het dienstverband dat hem wordt aangeboden aan de wettelijke vereisten voldoet. Ook gaat



het arbeidsbureau na of de werkgever binnen een periode van zes maanden, voorafgaand aan dit dienstverband, werknemers heeft ontslagen wegens bedrijfseconomische redenen.

Dit gebeurt om verdringing en oneerlijke concurrentie te voorkomen.

Binnen twee maanden na ontvangst van deze verklaring moet de dienstbetrekking met de langdurig werkloze aanvangen; anders verliest de verklaring zijn geldigheid.

De werkgever moet met de werknemer een dienstverband voor onbepaalde tijd aangaan, of voor een bepaalde tijd van ten minste twaalf weken. Indien voor een tijdelijke arbeidsovereenkomst een verklaring langdurig werkloze is afgegeven, blijft deze geldig als de arbeidsovereenkomst wordt verlengd.

Het dienstverband moet ten minste vijftien uur per week beslaan;

Het loon moet ten minste overeenkomen met het wettelijk minimumloon, of met het toepasselijke CAO-loon, maar mag niet hoger zijn dan het in de WVA genoemde toetsloon. Dit toetsloon komt overeen met 130% van het wettelijk minimumloon voor 23-jarigen en ouder, en bedraagt op jaarbasis f 37.119,- (in 1996. In 1997 is dit f 38.139,-).

#### *b. Omvang van de afdrachtvermindering*

De werkgever ontvangt per kalenderjaar een afdrachtvermindering van f 4500,- voor een werknemer met een dienstverband van 32 uur of meer per week. Als het dienstverband minder is dan 32 uur, wordt de afdrachtvermindering naar evenredigheid vermindert. Hetzelfde geldt als het dienstverband korter duurt dan een jaar, of wanneer de werkloze halverwege het kalenderjaar in dienst treedt. (Dit bedrag geldt zowel voor 1996 als voor 1997.)

#### *c. Duur van de afdrachtvermindering*

De afdrachtvermindering is maximaal vier jaar van toepassing op dezelfde werknemer.

#### *d. WSW-werknemers*

WSW-werknemers vallen eveneens onder de doelgroep van de VLW. In verband met de proeftijd WSW (twee maanden) geldt voor hen een iets afwijkende regeling:

Normaal gesproken dient de werkgever de verklaring langdurig werkloze aan te vragen binnen twee maanden na aanvang dienstbetrekking. Uitzondering op deze regel biedt de WSW: omdat hier pas na twee maanden duidelijk wordt of iemand een dienstverband voor langere tijd krijgt, geldt hier een aanvraagtermijn van vier maanden.

Een aanstelling in het kader van de proeftijd van twee maanden in de WSW komt niet in aanmerking voor de VLW, omdat het minimum van twaalf weken niet wordt gehaald. Voor een aanstelling in het kader van de WSW kan pas een verklaring langdurig werkloze worden aangevraagd, nadat het gemeentebestuur heeft besloten dat de oorspronkelijke aanstelling voor twee maanden (proeftijd) wordt gevolgd door een aansluitende dienstbetrekking voor bepaalde tijd of onbepaalde tijd.

#### *e. Dubbele toepassing*

De VLW is van toepassing op werknemers die in het kader van de WSW, de JWG, de banenpool, of de KRA-werkervaringsplaats in dienst treden, ten behoeve van de gesubsidieerde werkgever.

Bij uitstroom uit de WSW, JWG, Banenpool of KRA naar regulier werk, bestaat wederom recht op vier jaar VLW, dit keer dus ten bate van de reguliere werkgever.

## UITVOERING

Belastingdienst.  
Arbeidsbureau.

## PROCEDURE

De werkgever dient eerst bij het arbeidsbureau de verklaring langdurig werkloze aan te vragen. Hij hoeft deze verklaring niet op te sturen naar de belastingdienst; wel dient hij de verklaring te bewaren bij de loonadministratie.

De werkgever mag de VLW waarop hij recht heeft via de aangifte loonbelasting in mindering brengen op de afdracht loonbelasting en premie volksverzekeringen over het betreffende tijdvak. De belastingdienst controleert bij aangifte of voldaan is aan de eisen ten aanzien van de beloning.

## CUMULATIE

De VLW kan cumuleren met de afdrachtsvermindering lage lonen (VII.2 SPAK), mits de werknemer niet meer verdient dan 115% van het wettelijk minimumloon (in 1996: fl. 5.685,- en in 1997: fl. 6.000).

De VLW kan gecombineerd worden met gesubsidieerde arbeid: WSW, JWG, Banenpools, KRA-werkervaringsplaatsen. Uitzondering: het kan niet cumuleren met de subsidieregeling experimenten activering van uitkeringsgelden.

Verder is cumulatie mogelijk met:

- loonkostensubsidie (63 WAO)
- loondispensatie (8 WAGW)
- art. 29b ZW (doelgroep sub i)
- AAW-voorzieningen.

## FINANCIERING

De VLW komt voor *f* 175 miljoen ten laste van de werknemersfondsen en voor het overige door een aanpassing van de eerste schijf.

## BUDGET

*f* 671 miljoen structureel (1996).

## EFFECTIVITEIT

Nog niet bekend in verband met inwerkingtreding per 1 januari 1996. De resultaten van de evaluatie van de VLW zullen voor 1-1-1998 aan de Kamer worden aangeboden.

## ONTWIKKELINGEN

Op 28 maart 1996 is bij de TK ingediend het wetsvoorstel inzake wijziging van de WMM in verband met de mogelijkheid van tijdelijke afwijking (nr. 24.667).

Op grond van dit wetsvoorstel krijgt de werkgever, die een verklaring langdurig werkloze krachtens de WVA heeft ontvangen, de mogelijkheid om de betrokken werknemer slechts 70% van het wettelijk minimum loon te betalen. Deze tijdelijke dispensatie van het minimumloon is dus alleen mogelijk in combinatie met de VLW. Ook de doelgroepen zijn gelijk.

Overige vereisten:

- de werknemer moet akkoord gaan met de lage betaling;
- er moeten met de werknemer afspraken gemaakt zijn over noodzakelijke scholing of begeleiding door de werkgever;
- gaat men een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aan, dan kan de dispensatie gedurende twee jaar worden toegepast;
- voor dienstbetrekkingen korter dan één jaar geldt de dispensatie niet.

## VII.2 VERMINDERING LAGE LONEN, SPECIFIEKE AFDRACHTSKORTING (SPAK)

### WETTELIJKE REGELING

Art. 5, 6 en 7 van de Wet Vermindering Afdracht loonbelasting en premie volksverzekeringen (WVA), wet van 15 december 1995, Stb. 1995, 635. Inwerkingtreding 1 januari 1996.

### OVERIGE REGELGEVING

Uitvoeringsregeling afdrachtvermindering, Besluit van 21 december 1995, Stcrt. 1995, 251; Stcrt. 1996, 101.

### DOELGROEP

Werknemerskant

Iedere werknemer met een privaatrechtelijke of publiekrechtelijke dienstbetrekking, wiens loon lager is dan het voor hem geldende toetsloon.

Werkgeverskant

Werkgevers in de markt- en overheidssector.

### STREKKING

De SPAK biedt werkgevers de mogelijkheid om de loonkosten op minimumloon niveau te verminderen, indien zij een werknemer in dienst nemen tegen een loon dat beneden het wettelijke toetsloon (art. 7 WVA) ligt. Het toetsloon bedraagt circa 115% van het wettelijk minimum (jeugd)loon, bij een voltijds dienstverband. De omvang van de afdrachtvermindering is afhankelijk van de leeftijd van de betrokken werknemer; voor een volwassene gaat het met ingang van 1-1-1997 om een bedrag van f 1.830,- per jaar (was in 1996 f 1.185,-).

De SPAK is gebaseerd op de WVA. Deze wet biedt werkgevers met ingang van 1 januari 1996 verminderingen op de loonkosten van werknemers met lage lonen, van in dienst te nemen langdurig werklozen, van leerlingen in het kader van het leerlingwezen, en van aio's en oio's.

De WVA kwam tot stand in het kader van het lastenverlichtingspakket 1996 ten behoeve van meer werkgelegenheid en vergroting van de arbeidsparticipatie. De wet biedt maatregelen die leiden tot een directe verlaging van de kosten van lage lonen. Verlaging van de loonkosten voor werkgevers kan op korte termijn bijdragen tot een toename van de vraag naar betaalde arbeid en de uitstoot van werk beperken.

De SPAK is niet specifiek bedoeld als reïntegratie-instrument voor gedeeltelijk arbeidsongeschikten. Echter, in samenhang met andere reïntegratie-instrumenten kan deze regeling wel degelijk van belang zijn voor de werknemer met een arbeidshandicap. Zo kan deze regeling gecombineerd worden met de afdrachtsvermindering langdurig werklozen, welke van toepassing kan zijn op (ex)WSW-werknemers of werknemers die in verband met een handicap of chronische ziekte langdurig werkloos zijn.

Zo bezien kan men de SPAK ook beschouwen als een stimulans richting de werkgever om werknemers met een arbeidshandicap in dienst te nemen.

### INHOUD

#### *a. Algemeen*

De werkgever kan voor de SPAK in aanmerking komen, wanneer hij een werknemer in dienst neemt, tegen een loon dat beneden het voor de betreffende werknemer geldende toetsloon ligt. De omvang van het toetsloon is afhankelijk van de leeftijd van de werknemer. Het varieert van f 10.031,- per jaar voor de 15-jarige werknemer, tot f 33.075,- per jaar voor de werknemer van 23 jaar en ouder.

Het komt overeen met ca. 115% van het voor de betrokken werknemer geldende minimum (jeugd)loon, bij een dienstverband van 32 uur of meer per week.

De afdrachtvermindering is eveneens afhankelijk van de leeftijd van de betrokken werknemer: het varieert van f 356,- per jaar voor de 15-jarige werknemer tot f 1.830,- per jaar voor de werknemer van 23 jaar of ouder.

Om voor de SPAK in aanmerking te komen is het niet noodzakelijk dat de arbeidsrelatie op een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht of naar publiekrecht is gebaseerd. De SPAK is namelijk ook van toepassing op arbeidsverhoudingen die voor de loonbelasting met de dienstbetrekking gelijkgesteld zijn, zoals de arbeidsverhouding van uitzendkrachten, WSW-werknemers of thuiswerkers.

#### *b. Het toetsloon*

Het loon dat de in dienst getreden werknemer ontvangt, mag niet hoger zijn dan het in art. 7 WVA genoemde toetsloon:

leeftijd	toetsloon	
	1996:	1997:
15 jaar	f 10.031,-	f 10.288,-
16 jaar	f 11.536,-	f 11.834,-
17 jaar	f 13.205,-	f 13.551,-
18 jaar	f 15.213,-	f 15.612,-
19 jaar	f 17.550,-	f 18.010,-
20 jaar	f 20.560,-	f 21.102,-
21 jaar	f 24.243,-	f 24.880,-
22 jaar	f 28.419,-	f 29.179,-
23 jaar en ouder	f 33.075,-	f 33.986,-

Deze toetslonen gaan uit van een voltijds dienstverband. Hieronder verstaat de wet een dienstverband van 32 of meer uren per week. Is de werknemer in deeltijd werkzaam, dan dient de werkgever het toetsloon naar evenredigheid te verlagen.

#### *c. Omvang van de afdrachtvermindering*

Deze is afhankelijk van de leeftijd van de werknemer. Art. 5 WVA noemt de volgende bedragen:

leeftijd	vermindering per jaar (in 1996 en 1997)
15 jaar	f 356,-
16 jaar	f 409,-
17 jaar	f 469,-
18 jaar	f 540,-
19 jaar	f 623,-
20 jaar	f 729,-
21 jaar	f 860,-
22 jaar	f 1.008,-
23 jaar	f 1.830,-

De genoemde bedragen hebben betrekking op een voltijds dienstverband, dat wil zeggen een dienstverband van 32 uur of meer per week. Bij een deeltijdbaan moet men de afdracht dus naar evenredigheid verminderen. Hetzelfde geldt als de werknemer halverwege het kalenderjaar in dienst treedt.

#### *d. Duur van de afdrachtvermindering*

De afdrachtvermindering is niet aan een maximum duur gebonden en kan dus elk kalenderjaar opnieuw worden toegepast, mits het loon maar beneden het toetsloon blijft.

#### UITVOERING

Belastingdienst.

#### PROCEDURE

De werkgever mag de afdrachtvermindering waarop hij aanspraak kan maken, via de aangifte loonbelasting in mindering brengen op de afdracht loonbelasting en premies volksverzekeringen over het betreffende tijdvak. De belastingdienst controleert bij aangifte of voldaan is aan de voorwaarden ten aanzien van de beloning (m.n. of de werknemer beneden het toetsloon beloofd wordt).

#### CUMULATIE

De SPAK kan cumuleren met de afdrachtvermindering langdurig werklozen, mits de werkgever voldoet aan de vereisten die aan laatstgenoemde regeling worden gesteld.

De SPAK kan eveneens cumuleren met:

- de afdrachtskorting onderwijs;
- de subsidieregeling experimenten activering van uitkeringsgelden;
- de regeling extra werkgelegenheid voor langdurig werklozen
- gesubsidieerde arbeid in het kader van de WSW, JWG, banenpools en KRA-werkervaringsplaatsen.

De SPAK kan ook cumuleren met reïntegratie-instrumenten die specifiek voor gedeeltelijk arbeidsongeschikten zijn bedoeld. Bijvoorbeeld: een werkgever die een ex-WSW'er in dienst neemt via bemiddeling door de bedrijfsvereniging zou gebruik kunnen maken van de volgende samenbundeling van instrumenten: loonkostensubsidie (63 WAO), een AAW-voorziening, SPAK en afdrachtvermindering langdurig werklozen.

De SPAK kan cumuleren met nog lopende toepassingen van de WBA: werkgevers die nog gebruik maken van de op de ingetrokken WBA gebaseerde premievrijstelling, kunnen deze combineren met de SPAK, mits het loon beneden het toetsloon valt.

#### FINANCIERING

De kosten van de SPAK komen ten laste van de algemene middelen.

#### BUDGET

f 518 miljoen structureel in 1996; f 1,1 miljard in 1997.

#### EFFECTIVITEIT

Nog niet bekend, want pas in werking getreden per 1 januari 1996.

#### ONTWIKKELINGEN

De afdrachtskorting lage lonen, is per 1 januari 1997 verhoogd van 1185 gulden naar 1830 gulden. Voor jongeren blijft de afdrachtskorting gelijk.

Tevens is per 1 januari 1997 een zogenaamde doorstroomkorting ingevoerd. Als iemand meer dan 115% van het minimumloon gaat verdienen, is de lage lonenkorting niet meer van toepassing. Doelgroep van de doorstroomkorting zijn werknemers die geen lage lonenkorting meer krijgen, maar voor wie bij dezelfde werkgever korter dan 24 maanden geleden nog wel de lage lonenkorting van toepassing was, tenzij dit incidenteel was.

Wanneer iemand van 23 jaar en ouder met de lage lonenkorting in dienst is geweest, kan voor die persoon aansluitend nog twee jaar een financieel voordeel worden verkregen. Deze zogenaamde doorstroomkorting bedraagt de helft van de lage lonenkorting. Doel ervan is te voorkomen dat bij een beloning van meer dan 115% van het minimumloon, het voordeel van de lage lonenkorting in één klap wegvalt.

De invoering van de doorstroomkorting is een gevolg van een amendement van de Kamer op het belastingplan 1997. In dit plan was oorspronkelijk het voorstel opgenomen de afdrachtskorting lage lonen te verhogen tot 2000 gulden. Door deze verhoging te beperken tot 1830 gulden, ontstond de financiële ruimte om de doorstroomkorting in te voeren.

Het totale voordeel per werknemer blijft per 1 januari 1997 gemaximeerd op 6.000 gulden. Dit maximum kan worden bereikt door een combinatie van de afdrachtskorting lage lonen of de doorstroomkorting met de afdrachtskorting langdurig werklozen of onderwijs. Voor deeltijdwerkers geldt dit maximum naar rato.

### VII.3 BESLUIT BIJSTANDSVERLENING ZELFSTANDIGEN (BBZ)

#### WETTELIJKE REGELING

Art. 5 tot en met 8 ABW, Stb. 1995, 199. Inwerkingtreding 1 januari 1996.

#### OVERIGE REGELGEVING

Besluit bijstandverlening zelfstandigen, Stb. 1995, 203;

Rentewijziging Bbz, Stcrt. 1996, 19;

Besluit houdende wijziging bedragen ABW en BBZ per 1 januari 1996, Stcrt. 1995, 248.

#### DOELGROEP

Er kunnen vier categorieën worden onderscheiden:

- a. Startende ondernemers, die een werkloosheidsuitkering ontvangen, en vanuit die uitkeringspositie een bedrijf of zelfstandig beroep starten. Het gaat dus om personen met een uitkering krachtens WW, ABW of met een wachtgelduitkering. Tevens gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers, met een gedeeltelijke WAO- en gedeeltelijke WW-uitkering.
- b. Gevestigde zelfstandigen, die gedurende een redelijke termijn (18 maanden) als zodanig werkzaam zijn;
- c. Oudere zelfstandigen, van 55 jaar of ouder, wier bedrijf niet levensvatbaar meer is;
- d. Gevestigde zelfstandigen die hun bedrijf moeten beëindigen.

Voor iedere categorie bevat de ABW afzonderlijke voorzieningen.

#### UITVOERING

Gemeentelijke Sociale Diensten (GSD)

#### STREKKING

Het Bbz beoogt:

- a. Zelfstandigen met financiële problemen door bijstandverlening tijdelijk tegemoet te komen, teneinde hen in staat te stellen weer volledig in hun inkomen te voorzien. Hiermee wordt voorkomen dat deze zelfstandigen door verlies van hun bestaansbron van bijstand afhankelijk worden.
- b. Met bijstandverlening aan startende zelfstandigen te bevorderen dat men niet langer afhankelijk is van een uitkering.
- c. Oudere zelfstandigen met een permanent ontoereikend bedrijfsinkomen in staat te stellen nog ten dele zelf in de minimale bestaanskosten te voorzien.
- d. Beëindigende zelfstandigen in staat te stellen gedurende een jaar hun lopende zaken naar behoren af te wikkelen.

Het Bbz is in de plaats getreden van het Bijstandsbesluit Zelfstandigen dat van 1 januari 1987 tot 1 januari 1996 van kracht was. Het Bbz is een voortzetting van de oude regeling: de hoogte van de te verstrekken bedragen en de begrenzingen inzake het verlenen van bijstand zijn niet gewijzigd.

In het kader van de reïntegratie van de gehandicapte werknemer is vooral de regeling voor doelgroep sub a van belang.

## INHOUD

De inhoud van de verschillende voorzieningen zal in het hiernavolgende per afzonderlijke doelgroep kort worden aangegeven.

### 6.1. Regeling voor startende zelfstandigen

- a. Degene die vanuit een uitkeringspositie een eigen bedrijf wil starten, kan voor een voorziening uit de ABW in aanmerking komen, indien:
  - het te starten bedrijf of beroep levensvatbaar is. Dat wil zeggen: het inkomen uit het bedrijf of beroep moet toereikend zijn voor de continuïteit er van en voor de voorziening in de kosten van het bestaan;
  - de betrokkene voldoet aan de wettelijke vereisten voor het uitoefenen van het bedrijf of beroep (vestigingsvergunningen e.d.);
  - de betrokkene voldoet aan het urencriterium voor toepassing van de zelfstandigenaftrek (ten minste 1225 uur per jaar werkzaam zijn ten behoeve van de onderneming);
  - de betrokkene alleen, of samen met degene met wie hij het bedrijf of beroep uitoefent, de volledige zeggenschap in dat bedrijf of beroep heeft en de financiële risico's hiervan draagt;
  - er geen sprake is van voorliggende voorzieningen, waarop betrokkene een beroep kan doen (kredietverlening door banken, borgstellingsregeling van de overheid e.d.).
- b. Omvang van de voorziening:
  - de starter kan in aanmerking komen voor een rentedragende lening of een borgstelling van maximaal f 40.000. De geldlening heeft een looptijd van 10 jaar, tegen een rente van 6%.
  - de starter kan tevens in aanmerking komen voor (aanvullende) periodieke bijstand, om te voorzien in het levensonderhoud. De bijstandsverlening vindt plaats gedurende een periode van 6 maanden. Verlenging van deze periode met maximaal 12 maanden is mogelijk, mits het bedrijf of beroep nog steeds levensvatbaar is.

### 6.2. Regeling voor gevestigde zelfstandigen

- a. Wanneer het inkomen van een gevestigde zelfstandige tijdelijk beneden het bijstandsniveau terecht komt, kan hij een beroep doen op de ABW. Voorwaarden:
  - de betrokkene moet gedurende een "redelijke termijn" als zelfstandige werkzaam zijn geweest. Als vuistregel wordt voor een redelijke termijn 18 maanden gehanteerd;
  - het bedrijf of beroep moet levensvatbaar zijn. Er is sprake van levensvatbaarheid wanneer van het bedrijf of beroep redelijkerwijs verwacht mag worden dat het, na een periode van bijstandsverlening, weer voldoende inkomen oplevert voor de verdere exploitatie en voor de voorziening in de kosten van het bestaan;
  - zie verder de voorwaarden onder 6.1.
- b. Omvang van de voorziening
  - de zelfstandige kan in aanmerking komen voor een rentedragende lening of een borgstelling van maximaal f 303.000,-. Dit geld kan worden gebruikt voor investeringen of aflossing van schulden. De geldlening heeft een looptijd van 10 jaar, tegen een rente van 6% per jaar;
  - heeft de zelfstandige in het jaar waarin de lening werd verstrekt of het daaraan voorafgaand jaar een inkomen gehad beneden het bijstandsniveau, dan wordt de



lening omgezet in een bedrag om niet. Ook kan hij in de eerste twee jaar na de kredietverstrekking een tegemoetkoming in de rente lasten krijgen;

- in geval sprake is van een blijvend laag inkomen kan een bedrag van f 15.000,- om niet verstrekt worden. Dit kan alleen als wordt ingeschat dat bij een lening of borgstelling betrokkene door de rente- en aflossingslasten met zijn inkomen blijvend onder bijstandsniveau komt. Het bedrag om niet wordt slechts verleend indien het eigen vermogen van de zelfstandige minder bedraagt dan f 292.000,- en minder is dan 30% van het totale vermogen ;
- Het bedrag om niet wordt wel verleend indien het eigen vermogen minder is dan f 78.600,-;
- de zelfstandige kan tevens in aanmerking komen voor (aanvullende) bijstand, om te voorzien in het levensonderhoud. De bijstandsverlening vindt plaats gedurende een periode van maximaal 12 maanden. Verlenging van deze periode met maximaal 24 maanden is mogelijk, als de oorzaak van de behoefte aan bijstand is gelegen in externe omstandigheden van tijdelijke aard.

### 6.3. Regeling voor oudere zelfstandigen

- a. Een zelfstandige van 55 jaar of ouder, die gedurende minimaal 10 jaar zijn bedrijf of beroep heeft uitgeoefend, en die hieruit een inkomen geniet dat duurzaam ontoereikend is om in de noodzakelijke kosten van het bestaan te voorzien, kan in aanmerking komen voor een voorziening uit de bijstand. Hiervoor is niet vereist dat het bedrijf of beroep nog levensvatbaar is. Vaak zal er sprake zijn van verouderde bedrijfsvoering, waardoor aan het criterium levensvatbaarheid ook op termijn niet voldaan kan worden. Beëindiging van het bedrijf en omscholing naar een andere functie is gezien de leeftijd ook geen reëel alternatief. Onder die omstandigheden is aanvulling van het zelfstandige inkomen via de bijstand de beste vorm van hulpverlening.
- b. Aard en omvang van de voorziening.
  - De betrokkene kan in aanmerking komen voor een aanvullende bijstandsuitkering. Deze bijstandsverlening is niet aan een maximum termijn gebonden. Na elk boekjaar vindt aan de hand van het boekhoudverslag verrekening van de bijstand met het behaalde netto-inkomen plaats.
  - De betrokkene kan tevens in aanmerking komen voor een lening om niet van f 15.000,- voor de aflossing van schulden of voor een investering.

### 6.4. Beëindigende zelfstandigen

- a. Een zelfstandige die zijn bedrijf moet beëindigen kan gedurende de liquidatiefase in aanmerking komen voor een bijstandsvoorziening, mits hij zijn niet-levensvatbare bedrijf zo snel mogelijk stopzet. In dit soort situaties kan van de zelfstandige niet verlangd worden dat hij het bedrijf met onmiddellijke ingang beëindigt en een baan gaat zoeken: er moet bijvoorbeeld nog aan leveringsverplichtingen voldaan worden. Ook kan er enige extra tijd nodig zijn om te voorkomen dat het bedrijf onder ongunstige condities van de hand moet worden gedaan. Tenslotte kan de zelfstandige door liquidatie-perikelen zodanig in beslag genomen worden dat het voor hem niet mogelijk is om daarnaast arbeid in dienstbetrekking te gaan verrichten. De zelfstandige krijgt 12 maanden respijt om de zaken naar behoren af te wikkelen. Deze periode kan desgevraagd nogmaals met 12 maanden worden verlengd.

- b. Aard en omvang van de voorziening:  
De zelfstandige kan voor een periode van 12 maanden in aanmerking komen voor een bijstandsuitkering; op verzoek van de betrokkene is verlenging tot 24 maanden mogelijk voor zover de beëindiging naar het oordeel van de GSD een langere termijn noodzakelijk maakt.

#### PROCEDURE

De Bbz-aanvraag moet worden ingediend bij de GSD.

Starters overleggen bij de aanvraag een ondernemingsplan (hiervoor is door IMK en Kamer van Koophandel een standaard opgesteld).

Aanvragers kunnen zelf of met hulp van een adviesorganisatie als het IMK hun ondernemingsplan opstellen. In een aantal gemeenten krijgt de potentiële aanvrager expliciet toestemming om zich te oriënteren op het ondernemerschap, eventueel via een beschikking voor een bepaalde periode. Ook bedrijfsverenigingen kunnen een oriëntatie-periode toestaan.

Vervolgens neemt de gemeente na advies van het IMK, het bureau zelfstandigen van de GSD of een andere beoordelende instantie, een beslissing over de aanvraag. Het rijk vergoedt aan de gemeente 90% van de kosten van aan derden opgedragen onderzoek, tot een door de Minister van SZW vast te stellen maximum.

(bron: Handboek reïntegratie, Uitgeverij de Tijdstroom, Utrecht, 1996)

#### FINANCIERING

Algemene middelen.

#### EFFECTIVITEIT

Het Bbz is in werking getreden op 1 januari 1996, zodat over de toepassing hiervan nog geen gegevens bekend zijn.

Op grond van het BZ (de voorganger van het BBZ) steeg het aantal verstrekte kredieten in de jaren 1991 tot en met 1993 van ca 1400 naar ca 2400. De omvang van het gemiddelde krediet steeg daarbij van f 30.000 naar f 40.000.

Het aantal zelfstandigen dat op de laatste dag van het kwartaal een uitkering voor levensonderhoud kreeg, steeg in die jaren van ongeveer 800 naar ruim 900.

Het gebruik van het BZ liep sterk uiteen in de verschillende gemeenten. Sommige gemeenten voerden een ruimhartig beleid. Andere gemeenten waren terughoudender, omdat de doelgroep volgens hen weinig ondernemerservaring heeft, onvoldoende branche-kennis en onvoldoende startkapitaal om een redelijk bedrijf op te zetten. Ook was bij de bijstandsamtenaren de bekendheid met de BZ-regelingen niet even groot.

(bron: Handboek reïntegratie, Uitgeverij de Tijdstroom, Utrecht, 1996)

## **VIII. INGETROKKEN MAATREGELEN**



## VIII.1 BONUSUITKERING (BONUS)

### WETTELIJKE REGELING

Art. 59b tot en met 59h AAW, ingevoegd bij wet van 26 februari 1992, Stb. 1992, 82 (Wet TAV), inwerkingtreding 1 maart 1992.

Ingetrokken bij wet van 2 november 1995, Stb. 1995, 560 (Wet Amber), inwerkingtreding 29 december 1995. De regeling is met terugwerkend kracht vanaf 1 juli 1995 afgeschaft.

### OVERIGE REGELGEVING

Art. XIII van Wet Amber (overgangsrecht).

### DOELGROEP

Werknemerskant;

personen die een dienstbetrekking aangaan met een werkgever, en die onmiddellijk voorafgaande aan die dienstbetrekking recht hadden op een uitkering op grond van de AAW, WAO, WAMIL, het ABP of AMPW.

Werkgeverskant;

werkgevers in de markt- en overheidssector, met uitzondering van banenpools, JWG-organisaties en uitzendbureaus (voor wat betreft de uitzendkrachten). Alleen voor nieuwe werkgevers.

### STREKKING

Wanneer een werkgever een persoon uit de doelgroep in dienst neemt, heeft hij recht op een bonus-uitkering, ter hoogte van de helft van het met de werknemer overeengekomen bruto jaarloon. De bedrijfsvereniging keert de bonus bij wijze van voorschot direct uit, en stelt het precieze bedrag na één jaar definitief vast.

De bonus-uitkering is ingevoerd in het kader van de Wet TAV, tegelijk met de malus. Het bonus/malus-systeem had tot doel de financiële betrokkenheid van het bedrijfsleven bij arbeidsongeschiktheid te vergroten, zodat de omvang van het aantal arbeidsongeschikten zou worden teruggedrongen en afwenteling van de daarmee gepaard gaande kosten op de collectiviteit zou worden voorkomen. Met invoering van het bonus/malus-systeem beoogde de regering werkgevers bewust te maken van hun verantwoordelijkheid voor het scheppen en het behouden van arbeidsplaatsen voor werknemers met een arbeidshandicap.

De bonusuitkering is binnen dit systeem de positieve prikkel voor de werkgever die een gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer in dienst neemt.

### INHOUD

De werkgever heeft aanspraak op een bonusuitkering, wanneer hij een gedeeltelijk arbeidsongeschikte uit de doelgroep in dienst neemt voor onbepaalde tijd, of voor de duur van tenminste een jaar. De bonus wordt in de vorm van een voorschot verstrekt. Na een jaar wordt de definitieve omvang van de bonus vastgesteld en verrekend met het voorschot.

---

De bonus (en malus) regeling zijn in deze inventarisatie opgenomen omdat zij tot de weinige instrumenten behoren waarvan de uitvoering goed gedocumenteerd is en omdat de evaluatie van de regelingen grote invloed hebben op de huidige wetgeving rond reïntegratie.

*a. Voorwaarden*

- De werkgever moet met een persoon uit de doelgroep een dienstbetrekking in de zin van art. 3 WAO aangaan (geldt dus niet voor WSW-werknemers, uitzendkrachten, freelancers, thuiswerkers e.d.);
- De werkgever moet een dienstbetrekking voor onbepaalde tijd aangaan, dan wel een dienstbetrekking voor bepaalde tijd van ten minste een jaar;
- Ten aanzien van dezelfde persoon heeft de werkgever slechts eenmaal recht op een bonus-uitkering.

*b. Omvang*

- De bonus bedraagt zes maanden bruto salaris.
- Bij beëindiging van de dienstbetrekking binnen een jaar, kan de bedrijfsvereniging een deel van de bonus terugvorderen.

*c. Duur*

De bonus is eenmalig

**UITVOERING**

Bedrijfsverenigingen

**PROCEDURE**

De werkgever moet de bonus aanvragen bij de bedrijfsvereniging waarbij hij is aangesloten, binnen acht weken na aanvang van de dienstbetrekking;

Een aanvraag wordt niet in behandeling genomen, als ze na afloop van de acht weken termijn is ingediend.

**BEROEP**

De werkgever kan van een afwijzende beslissing op zijn aanvraag in beroep bij de sector bestuursrecht van de rechtbank; in hoger beroep bij de Centrale Raad van Beroep.

**CUMULATIE**

De bonus-uitkering kan niet cumuleren met:

- de loonkostensubsidie (art. 63 WAO);
- een vrijstelling van werkgeverspremies op grond van de Wet Bevordering Arbeidsinpassing.

**FINANCIERING**

De bonusuitkeringen worden in mindering gebracht op de geïnde malusbetalingen (m.a.w. de malus-opbrengst financiert de bonus); het saldo wordt geboekt als bate bij het AAF.

**BUDGET**

Niet van toepassing

## EFFECTIVITEIT

*a. Toepassing*

Aantal bonussen met de bijbehorende bedragen:

jaar	aantal	bedrag
1992	950	f 11,1 miljoen
1993	1679	f 21,4 miljoen
1994	1656	f 21,4 miljoen
1995	1214	f 17,8 miljoen

bron: Ctsv S.96/7, Ontwikkeling ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid, 4e kwartaal 1995.

N.B.: De bonusregeling is per 1 juli 1995 afgeschaft, maar omdat de Wet Amber pas in december 1995 in werking trad, konden ook na 1 juli 1995 nog bonussen worden verstrekt.

*b. Onderbenutting*

Ctsv R.96/4, p. 89: Er is sprake van onderbenutting. De wetgever had verwacht dat de bonus jaarlijks 21.000 keer zou worden toegepast. Bij de meeste gedeeltelijk arbeidsongeschikten die een baan hebben gevonden, is geen bonus uitgekeerd. Dit zou er op kunnen duiden dat er bij werkgevers weinig behoefte aan een bonus bestaat. Het is echter ook mogelijk dat de onderbenutting voortkomt uit onbekendheid met de bonus; aangezien het initiatief tot toepassing van de bonus bij de werkgever ligt (hij moet het tijdig aanvragen), kan onbekendheid er toe leiden dat de bonus niet wordt toegepast.

SVR, De bonus in de praktijk, dec. 1993: in een enquête heeft 39% van de geënquêteerde werkgevers die met een bonus een gedeeltelijk arbeidsongeschikte in dienst hebben genomen, aangegeven dat zij het dienstverband zijn aangegaan vanwege de bonus. Uit de kenmerken valt voorts op te merken dat het relatief kansrijke arbeidsongeschikten betreft. De bevindingen lijken er op te wijzen dat er eerder sprake is van hervatting met een bonus dan hervatting door een bonus.

Ctsv, Effectrapportage loonkosten- en inwerk- en begeleidingssubsidie, 6 okt. 1995, p. 23-24: mogelijke concurrentie met andere regelingen. Wanneer men een gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer, die lange tijd uit het arbeidsproces is geweest, voor onbepaalde tijd in dienst neemt, kan de loonkostensubsidie voordeliger zijn, omdat men dan (over 4 jaar gemeten) 60% van een jaarsalaris ontvangt, in plaats van 50%. Plus de mogelijkheid van IBS.

## ONTWIKKELINGEN

De bonusregeling is weliswaar ingetrokken, maar de nasleep ervan kan nog tot halverwege 1996 voortduren.

Op grond van het overgangsrecht blijft de bonus-regeling van kracht:

- ten aanzien van bonussen die door de bedrijfsvereniging zijn toegekend vóór 29 december 1995;
- ten aanzien van bonussen die vóór 29 december 1995 zijn aangevraagd en betrekking hebben op dienstbetrekkingen die voor die datum zijn aangegaan;
- ten aanzien van bonussen die op of na 29 december 1995 werden aangevraagd en betrekking hebben op dienstbetrekkingen die voor die datum zijn aangegaan.

Aangezien een bonus binnen acht weken na aangaan van de dienstbetrekking moet worden aangevraagd, kan de bedrijfsvereniging bonusaanvragen in behandeling nemen tot

uiterlijk eind februari 1996. Binnen acht weken na ontvangst van de aanvraag moet de bedrijfsvereniging een beslissing nemen, zodat pas na april 1996 niet meer over de toekenning van een bonus beslist hoeft te worden.

Vervolgens moet eind 1996 worden nagegaan of de verstrekte voorschotten overeenkomen met de werkelijke omvang van de bonus, of de dienstbetrekking nog voortbestaat, e.d.



## VIII.2 MALUS

### WETTELIJKE REGELING

Art. 59i tot en met 59m AAW, ingevoegd bij wet van 26 februari 1992, Stb. 1992, 82 (Wet TAV), inwerkingtreding 1 maart 1992. Ingetrokken bij wet van 2 november 1995, Stb. 1995, 560 (Wet Amber), met ingang van 1 juli 1995.

### OVERIGE REGELGEVING

Art. XIV van Wet Amber (overgangsrecht);  
Tica-mededeling M.95.18 van 15 maart 1995, en M.95.121 van 12 december 1995;  
Afzonderlijke besluiten van de bedrijfsverenigingen (Beleidsregels uitvoering malusregeling).

### DOELGROEP

Werknemerskant;  
De gedeeltelijk arbeidsongeschikte die op de eerste ziektedag in dienst was van de werkgever, en die recht krijgt op toekenning of verhoging van een uitkering op grond van de AAW, WAO, WAMIL, het ABP of de AMPW.  
Werkgeverskant;  
Werkgevers in de markt- en overheidssector, met uitzondering van banenpools, JWG-organisaties, uitzendbureaus (wat betreft de uitzendkrachten) en het leger. Alleen eigen werkgevers.

### STREKKING

De werkgever is een malus ("geldelijke bijdrage") verschuldigd voor iedere werknemer die recht krijgt op een arbeidsongeschiktheidsuitkering, of die recht krijgt op een verhoging van de bestaande arbeidsongeschiktheidsuitkering in verband met een toename van arbeidsongeschiktheid. De werkgever is echter geen malus verschuldigd indien hij de betrokken werknemer in de gelegenheid stelt om passende arbeid te verrichten. De werkgever krijgt een jaar de tijd om de werknemer te reintegreren. Is dit na afloop van dat jaar niet gelukt, dan legt de bedrijfsvereniging hem de malus op.

De malus is ingevoerd in het kader van de Wet TAV, tegelijk met de bonus. Het bonus/malus-systeem had tot doel de financiële betrokkenheid van het bedrijfsleven bij arbeidsongeschiktheid te vergroten, zodat de omvang van het aantal arbeidsongeschikten zou worden teruggedrongen en afwenteling van de daarmee gepaard gaande kosten op de collectiviteit zou worden voorkomen. Met de invoering van het bonus/malus-systeem beoogde de regering werkgevers bewust te maken van hun verantwoordelijkheid voor het scheppen en behouden van arbeidsplaatsen voor gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers.

De malus wordt in de wet aangeduid als een geldelijke bijdrage. Door werkgevers wordt het echter opgevat als een (onterechte) boete. Ook indien de werkgever kan aantonen dat hij er alles aan heeft gedaan om een arbeidsplaats in het bedrijf te vinden, en hij gevrijwaard wordt van de verplichting tot doorbetaling van loon (art. 7A:1638d BW), zal een malus kunnen worden opgelegd.

### INHOUD

De werkgever is een malus verschuldigd voor elke persoon die op de eerste dag van ziekte bij hem in dienstbetrekking stond, en die recht krijgt op toekenning van een arbeidsongeschiktheidsuitkering, of op een verhoging van een reeds bestaande arbeidsongeschiktheidsuitkering.

De malus is verschuldigd één jaar nadat de arbeidsongeschiktheidsuitkering is toegekend resp. verhoogd. De werknemer is op dat moment dus al minstens twee jaar arbeidsongeschikt.

#### *a. Voorwaarden*

De malus wordt verschuldigd op het moment waarop de desbetreffende werknemer recht krijgt op een (verhoging van de) arbeidsongeschiktheidsuitkering, ongeacht de vraag in hoeverre de werkgever iets te verwijten valt.

In de volgende situaties wordt echter geen malus opgelegd:

- wanneer de werknemer, wiens arbeidsongeschiktheid beneden de 80% ligt, door zijn werkgever in de gelegenheid wordt gesteld voor zijn resterende verdien capaciteit in zijn dienst passende arbeid te verrichten;
- wanneer de werknemer overlijdt in het eerste WAO-jaar;
- wanneer de werknemer 65 wordt in het eerste WAO-jaar;
- wanneer de arbeidsongeschiktheid is ingetreden gedurende het eerste jaar van het dienstverband;
- wanneer de werknemer, op het moment dat de bedrijfsvereniging over de invordering van de malus moet beslissen, minder dan 15% arbeidsongeschikt is.

Dit zijn de wettelijke uitzonderingen. Daarnaast zijn er nog een groot aantal uitzonderingen die zijn te vinden in Tica-mededeling M.95.121.

#### *b. Omvang*

- De hoogte van de malus is afhankelijk van de bedrijfstak waartoe de werkgever behoort. Hoe hoger het arbeidsongeschiktheidsrisico in de bedrijfstak, hoe lager is de malus:

arbeidsongeschiktheidsrisico:malus:

minder dan 1,3%	1/2 jaarloon
1,3 tot 1,9%	1/3 jaarloon
1,9% en meer	1/4 jaarloon

- Het totaal aan malussen bedraagt voor een werkgever maximaal 3% van de loonsom op jaarbasis.
- De werkgever hoeft slechts de helft van de malus die normaal verschuldigd zou zijn te betalen, indien:
  - de arbeidsongeschiktheid is ingetreden gedurende het tweede jaar van het dienstverband;
  - de werkgever voor de indienstneming van de betreffende werknemer hetzij een bonus, hetzij een loonkostensubsidie heeft ontvangen.

#### *c. Duur*

De malus wordt eenmalig opgelegd

### UITVOERING

Bedrijfsverenigingen.

### PROCEDURE

In het eerste jaar van de arbeidsongeschiktheid laat de bedrijfsvereniging al een waarschuwing aan de werkgever uitgaan (aanzegging). De werkgever heeft vervolgens twee jaar de tijd om voor de werknemer een passende functie binnen het bedrijf te vinden of te scheppen. Is aan het eind van die periode de werknemer niet in de gelegenheid gesteld

om passende arbeid te verrichten, dan gaat de bedrijfsvereniging tot invordering van de malus over.

#### BEROEP

De werkgever kan van een malus-beslissing in beroep bij de sector bestuursrecht arrondissementenrechtbank; in hoger beroep bij de Centrale Raad van Beroep.

#### CUMULATIE

Niet van toepassing.

#### FINANCIERING

De opbrengst van de malussen komt ten bate van het AAF.

#### BUDGET

Niet van toepassing.

#### EFFECTIVITEIT

##### *a. Toepassing*

De nu volgende overzichten komen uit Ctsv S.96/7, Ontwikkeling ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid, vierde kwartaal 1995.

Aantal verzonden malusaanzeggingen:

1992	39.491
1993	63.987
1994	33.069
1995	1.438

Aantal niet opgelegde malussen omdat werkgever alsnog passende arbeid aanbood:

1992:	20
1993:	5187
1994:	9632
1995:	2850

Aantal verzonden malusopleggingen + bedragen:

jaar	oplegging	bedrag
1993	14.392	147.1 miljoen
1994	26.192	255.4 miljoen
1995	6.941	72.1 miljoen

In 1995 werden (in verband met de beruchte jurisprudentie van de CRvB) 8.990 verzonden malusopleggingen herzien, wat leidde tot een negatief saldo van f 116,2 miljoen.

De wetgever ging er van uit dat het totaal aan malussen hoger zou liggen dan het totaal aan bonussen (dit klopt), en dat een en ander zou resulteren in een positief saldo van f 300 miljoen.

##### *b. Onderzoek*

Ctsv R.95/12, De werkgever geprikkeld? : van de werkgevers die een malus aangezegd hebben gekregen, zei in mei 1993 44% vanwege de malus vaker een gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer in dienst te (zullen) houden. Bij werkgevers die een bonus hebben aangevraagd, lag dit percentage nog iets hoger. Deze gegevens rechtvaardigen de veronderstelling dat de malusregeling heeft geleid tot een toename van het

aantal gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers dat bij de eigen werkgever bleef werken. De veronderstelling is gebaseerd op gegevens van het CBS waaruit blijkt dat het aantal gedeeltelijk arbeidsongeschikten dat bij de eigen werkgever blijft werken in 1992 met 21% is toegenomen ten opzichte van 1991. In 1993 werd in circa 5000 gevallen een aangezegde malus niet opgelegd omdat de eigen werkgever passende arbeid aanbood. De SVR concludeerde voorts dat er sprake was van een goed effect op het verzuim- en arbeidsomstandighedenbeleid.

Het effect van de malus is overigens begrensd omdat in een relatief groot aantal gevallen de werkgever de bedoelde gedragsreacties niet kan vertonen en daarmee de malus kan voorkomen. Uit het SVR-onderzoek "De malus in de praktijk", september 1993, blijkt dat in geval van 61% van de malusaanzeggingen de werkgever niet in staat was passende arbeid aan te bieden, of de omstandigheden weg te nemen die de arbeidsongeschiktheid hebben veroorzaakt.

Conclusie: de malus heeft een behoorlijk, maar tevens begrensd effect op het in dienst houden van gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers.

Neveneffecten:

Ctsv R. 95/4, Risicoselectie op de Nederlandse arbeidsmarkt:

- Op de vraag of bedrijven vanwege het eigen risico in de ZW en de malusregeling bij sollicitaties strenger selecteren op gezondheid, werd in maart 1995 bevestigend geantwoord door 47% van alle ondernemingen. Nog eens 10% overweegt op korte termijn (strengere) instroomselectie toe te gaan passen.
- Eind 1993 lieten al 15% van alle bedrijven strenger dan voorheen op het arbeidsongeschiktheidsverleden vanwege de malus. In maart 1995 was dat aandeel opgelopen tot 25%.
- Een deel van de werkgevers die in het recente verleden gedeeltelijk of voormalig arbeidsongeschikten in dienst namen, blijkt naar aanleiding van de malusregeling en het eigen risico van de ZW in dit opzicht inmiddels behoedzamer te zijn geworden.

## ONTWIKKELINGEN

De malusregeling is bij de Wet Amber ingetrokken. Voor werknemers wier eerste dag van arbeidsongeschiktheid gelegen is na 1 juli 1993 is geen malus meer verschuldigd. De nasleep van de malusregeling kan echter nog wel enige jaren aanhouden. De hele malusregeling blijft van toepassing ten aanzien van malussen die de werkgever aan de bedrijfsvereniging verschuldigd is voor werknemers die voor 1 juli 1993 ziek zijn geworden. Er is geen sprake van een generaal pardon. De bedrijfsverenigingen zijn verplicht alle lopende, herziene en in beroep aanhangig zijnde malussen af te handelen en in te vorderen.

Over de redenen waarom de malusregeling is ingetrokken wordt verschillend gedacht. Zeker is dat de regeling grote onrust onder werkgevers uit het midden en kleinbedrijf teweeg bracht. Onderzoek hiernaar toonde aan dat de malus door veel getroffen werkgevers is ervaren als een onterecht boete of als onevenredig zwaar. Werkgevers voerden ook als bezwaar aan dat verschillende werkgevers in ongelijke mate door de malus worden getroffen vanwege de aard van het productie proces en daaruit voortvloeiende verschillen (Knegt, R. e.a. 1993).

### VIII.3 SANCTIE WERKGEVER BIJ NIET AANBIEDEN PASSENDE ARBEID 1 (SWPA.1)

#### WETTELIJKE REGELING

Art. 30, lid 3 ZW, ingevoegd bij wet van 16 mei 1986, Stb. 1986, 300; inwerkingtreding 1 juli 1986. Verscherpt in het kader van de wet TAV (1992). Ingetrokken bij wet van 8 februari 1996, Stb. 1996, 134 (Wulbz), met ingang van 1 maart 1996.\*

#### OVERIGE REGELGEVING

- FBV-Mededeling nr. M.86/12, 18 augustus 1986 (inzake het arrest van de HR Van Haaren-Cehave);
- FBV-Circulaire nr. 92/45, 30 juli 1992, inzake het begrip deugdelijke grond.

#### DOELGROEP

Werkgevers die een zieke werknemer in dienst hebben.

#### STREKKING

Wanneer een werkgever zonder deugdelijke grond weigert een bij hem in dienst zijnde zieke werknemer passende arbeid te laten verrichten, is hij aan de bedrijfsvereniging een bedrag verschuldigd, gelijk aan het loon dat die werknemer met die passende arbeid had kunnen verdienen.

Art. 30 (tot 1 maart 1996) het belangrijkste reïntegratie-instrument uit de ZW) was bedoeld als instrument om werknemers die langdurig ziek waren weer geleidelijk terug te brengen in het arbeidsproces. De werknemer kon zijn werk alvast gedeeltelijk hervatten of in een aangepast tempo werken. Indien duidelijk was dat hij zijn eigen werk niet meer kon verrichten, kon hij andere passende arbeid gaan doen. Vóór 1992 lag het accent bij de toepassing van deze bepaling vooral op de therapeutische werking, na 1992 (TAV) was art. 30 meer een reïntegratie-instrument geworden. Sinds die datum was de vrijblijvendheid uit de bepaling verdwenen: onder meer werd de bedrijfsvereniging verplicht het verhaal op de werkgever toe te passen (in plaats van bevoegd).

#### INHOUD

##### *a. Algemeen*

Indien de werknemer, die een ZW-uitkering ontvangt, door zijn werkgever zonder deugdelijke grond niet in de gelegenheid wordt gesteld hem passende arbeid te verrichten, is deze werkgever aan de bedrijfsvereniging een bedrag verschuldigd gelijk aan het loon dat de werknemer met die arbeid had kunnen verdienen. De bedrijfsvereniging is verplicht deze sanctie toe te passen.

##### *b. Voorwaarden*

Het bedrag is alleen verschuldigd, indien:

- de zieke werknemer nog in dienst is van de werkgever;
- de zieke werknemer in aanmerking komt voor een ZW-uitkering;
- er in het bedrijf van de werkgever passend werk aanwezig is, of gecreëerd kan worden;
- de werkgever zonder deugdelijke grond weigert de werknemer dit passende werk te laten doen;

\* Art. 30 ZW was tot maart 1996 het meest toegepaste reïntegratie-instrument voor zieke werknemers in het eerste ziektejaar. Daarom wordt hier met name aandacht besteed aan de effectiviteit van de maatregel.

*c. Omvang*

De werkgever is aan de bedrijfsvereniging een bedrag verschuldigd, gelijk aan het bruto loon dat de werknemer zou hebben ontvangen, vermeerderd met de daarover door de werkgever verschuldigde premies, indien hij die arbeid wel had verricht.

*d. Duur*

De duur van de sanctie is in art. 30, lid 3 ZW niet in tijd beperkt. In principe kan de betalingsplicht dus voortduren, totdat de voorwaarden voor het opleggen van de sanctie zich niet meer voordoen. Zo zal de sanctie moeten eindigen, indien:

- de werkgever alsnog de werknemer in staat stelt de passende arbeid te verrichten;
- de werknemer zijn ZW-uitkering verliest (bijv. omdat hij geneest);
- de werknemer niet langer in dienst is van de werkgever;
- er voor de werkgever een deugdelijke weigeringsgrond ontstaat.

**UITVOERING**

Bedrijfsverenigingen.

**PROCEDURE**

Indien de bedrijfsvereniging van oordeel is dat de werkgever zonder deugdelijke grond de werknemer niet in staat stelt passende arbeid te verrichten, is zij verplicht de sanctie op te leggen.

Een beslissing van de bedrijfsvereniging, voor zover dit betrekking heeft op de periode gedurende welke een werkgever een bedrag verschuldigd is, moet voldoen aan de eisen van art. 30. De bedrijfsvereniging mag de werkgever er niet mee overvallen. Het besluit moet inzichtelijk en gemotiveerd zijn, en aan de werkgever moet een redelijke termijn gegund worden om alsnog aan zijn verplichtingen te voldoen (RB. Rotterdam 10 februari 1995, RSV 1995/132).

**BEROEP**

Van een beslissing van de bedrijfsvereniging kan de werkgever in beroep bij de bestuurskamer van de arrondissementsrechtbank, en in hoger beroep bij de Centrale Raad van Beroep.

**CUMULATIE**

Art. 30 lid 3 ZW bevat geen anti-cumulatiebepaling.

De sanctie kan fungeren als stok achter de deur bij de bemiddeling door de bedrijfsvereniging, die tevens van andere reïntegratie-middelen gebruik kan maken om de werkgever er toe te bewegen zijn werknemer in passend werk werkzaam te laten zijn. Het gaat dan om die reïntegratie-middelen die gericht zijn op de eigen werkgever, en die van toepassing zijn op personen die in hun eerste ziektejaar zitten.

**FINANCIERING**

Het op de werkgever verhaalde bedrag komt ten goede aan de ziektegeldkas van de bedrijfsvereniging waarbij de werkgever is aangesloten.

**BUDGET**

Niet van toepassing.

**EFFECTIVITEIT**

- Over de omvang van het aantal sanctie-opleggingen is weinig informatie beschikbaar. Uit de TAV-reportages van de SVR is bekend dat het aantal sancties in 1992 circa 25 bedroeg.

- Hoe komt het dat sancties zelden worden opgelegd? Verg. het volgende uit: "Blijft art. 30 ZW een schone slaapster?", Boelhouwer, Erkens, Fleuren, Lenos, SMA 1995, p. 26-27:

Verzekeringsgeneeskundigen zeggen, dat sancties vooral worden gehanteerd als dreig-middel. Tot daadwerkelijke toepassing van een sanctie jegens de werkgever komt het zelden. Deze beperkte toepassing kan verklaard worden door de situatie waarin de sanctie wordt opgelegd. De verzekeringsgeneeskundigen voeren o.a. de volgende argumenten aan tegen sanctietoepassing:

- de relatie tussen werkgever en werknemer wordt er door verstoord;
- de relatie tussen werkgever en werknemer is al zo ver stuk dat een sanctie ook niet meer bevorderlijk is voor reïntegratie van de werknemer;
- sanctie-oplegging ten behoeve van een werknemer moet niet ten koste gaan van een goede verstandhouding tussen VG en werkgever. Bij nieuwe reïntegratiepogingen voor andere werknemers kan de VG dan nog een voet tussen de deur krijgen;
- als de werkgever de werknemer alleen volledig wil laten hervatten kan beter gewacht worden totdat de werknemer volledig hersteld is;
- de procedure vergt zoveel tijd dat het veelal te laat is een sanctievoorstel binnen de nog resterende ZW-procedure te effectueren.

Arbeidsdeskundigen dragen overeenkomstige bezwaren aan.

Functionarissen van de bedrijfsvereniging hebben een voortdurende relatie met de werkgever. Sancties kunnen die verstoren; daarom is men terughoudend met dit middel. Nu volgens de letter van de wet sprake is van een plicht om de sanctie op te leggen zal de verontschuldigungsgrond "deugdelijke grond" mogelijk gebruikt gaan worden om de relatie bedrijfsvereniging-werkgever niet te verstoren. Toename van het aantal toepassingen van art. 30 lid 3 ZW lijkt om die reden niet voor de hand te liggen.

- Uit de TAV-reportages van de SVR bleek overigens dat de bedrijfsverenigingen vaak geen gegevens konden overleggen met betrekking tot opgelegde sancties in het kader van art. 30 ZW.

- Ctsv, De werkgever geprikkeld? R.95/12, november 1995:

Uit het onderzoek van de parlementaire enquêtecommissie komt naar voren dat de aanwezigheid van de sanctiebepaling preventief heeft gewerkt. Dreiging met toepassing van de sanctie was meestal voldoende om (her)plaatsing gerealiseerd te krijgen.

Ten aanzien van deze maatregel geldt overigen dat de effectiviteit begrensd is tot die werkgevers die in staat zijn passende arbeid aan te bieden, hetgeen niet altijd binnen de invloedssfeer van de werkgever ligt.

Er zijn indicaties dat de uitvoeringsorganen de toepassing van de sanctiebepaling ten opzichte van de werkgever op zijn hoogst als ultimum remedium hanteren, teneinde diens medewerking in toekomstige gevallen niet ongunstig beïnvloeden.

De ZARA-werkgeverspanel rapportage 1995-1996 geeft aan dat art. 30 ZW in 1995 het meest toegepaste reïntegratie-instrument was. De onderzoekers noemen art. 30 ZW "het reïntegratie-instrument bij uitstek"; het biedt werknemers de mogelijkheid om tijdens het eerste ziektejaar gedeeltelijk of stapsgewijs weer aan de slag te gaan. In 1995 werd art. 30 ZW toegepast op 1,7 % van de in loondienst werkzame werknemers. Sancties ex art. 30 lid 3 werden echter sporadisch toegepast.

## ONTWIKKELINGEN

Art. 30 lid 3 ZW is met ingang van 1 maart 1996 vervallen, bij de invoering van de Wulbz. De reden daarvoor is dat degenen die na 1 maart 1996 nog in aanmerking komen voor een ZW-uitkering (de vangnet-gevallen) in het algemeen geen werkgever

hebben bij wie ze eventueel passende arbeid zouden kunnen verrichten. Werknemers die wel in dienst zijn van de werkgever tijdens ziekte, hebben recht op doorbetaling van (70% van het) loon gedurende 52 weken. De wetgever achtte het niet nodig een verplichting van de werkgever om zijn zieke werknemer passend werk aan te bieden te handhaven: aangezien de werkgever het loon moet doorbetalen, heeft hij er voldoende belang bij passend werk voor zijn werknemer te zoeken. Sancties zijn dus niet meer nodig gedurende het eerste ziektejaar.



## **LITERATUURLIJST**

- Beljaars, W.L.M.M., Bonus-malussysteem, loonkostensubsidie, premiedifferentiatie ZW en andere maatregelen uit de Wet TAV, Vermande, Lelystad, 1993.
- Boelhouwer, F.R., e.a., Blijft art. 30 ZW een schone slaapster?, SMA 1995, nr. 1, blz. 22-34.
- Bots, G.J., e.a., Preventie, begeleiding en reïntegratie. Nieuwe maatregelen ZW, WAO, AAW en Arbo, Kluwer Deventer, 1994.
- Ctsv, Risicoselectie op de Nederlandse arbeidsmarkt, R.95/4, juni 1995.
- Ctsv, Effectrapportage loonkosten- en inwerk- en begeleidingssubsidie, oktober 1995.
- Ctsv, De werkgever geprikkeld?, R.95/12, november 1995.
- Ctsv, Toepassing van reïntegratie-instrumenten voor gedeeltelijk arbeidsgeschikten, R.96/4, april 1996.
- Ctsv, Ontwikkeling ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid, 4e kwartaal 1995, S.96/7, mei 1996.
- Ctsv, Augustusrapportage. Een overzicht van de arbeidsongeschiktheidsverzekeringen sinds 1993, R.96/11, september 1996.
- Ernste, D.E., e.a., Reïntegratieprojecten voor mensen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering, KPMG Bureau voor Economische Argumentatie, Vuga Den Haag, 1995.
- Fase, W.J.P.M., Wet uitbreiding loondoorbetalingsplicht bij ziekte, Kluwer Deventer, 1996.
- Knol, H.K., e.a., Handboek reïntegratie, De Tijdstroom Utrecht, 1996.
- Mul, C.A.M., e.a., Methoden voor de (re-)integratie van gedeeltelijk arbeidsgeschikten. Een literatuurstudie, TNO Preventie en Gezondheid, Vuga Den Haag, 1995.
- Pool, J.J. (red), De WAGW als arbeidsmarktinstrument, Vuga Den Haag, 1991.
- Sociale Verzekeringswetten, deel 9, Ziektewet, Kluwer Deventer (losbladig).
- Sociale Verzekeringswetten, deel 10, AAW, Kluwer Deventer (losbladig).
- Sociale Verzekeringswetten, deel 11, WAO, Kluwer Deventer (losbladig).
- SZW, (Re)ïntegratie gedeeltelijk arbeidsongeschikten, 1994.
- Tica, CVZ, 04-04-96. 3/178: Overzicht reïntegratie-instrumenten.
- Vos, E.L. de, e.a., Werkaanpassing bij reïntegratie na ziekte, TNO Preventie en Gezondheid, Vuga Den Haag, 1996.
- ZARA-werkgeverspanel rapportage 1995-1996, Bureau AS/tri Leiden, IVA Tilburg, Vuga Den Haag, 1996.



**BIJLAGEN**



## BIJLAGE 1

### WERKNEMERS DIE VALLEN ONDER DE WAGW-POPULATIE

Voordat de term arbeidsgehandicapten in zwang raakte heeft de wetgever in het kader van de WAGW een omschrijving van arbeidsgehandicapten gekozen die uitgaat van objectief registreerbare kenmerken; dit met het oog op de toen beoogde, maar nooit geëffectueerde quotumregeling voor bedrijven. Dit wordt de *WAGW-populatie* genoemd. In tabel 1.1 staat hiervan een overzicht.

In de wet (uit 1986) wordt primair uitgegaan van de AAW/WAO-gerechtigde werknemer en de werknemer waarvoor AAW-voorzieningen getroffen zijn; zie de categorieën 1 en 2 in tabel 1. Daarnaast wordt een speciale categorie personen genoemd waarop de WAGW van toepassing wordt verklaard bij Koninklijk Besluit (de vangnetbepaling).

Deze *vangnetcategorie* is in de WAGW algemeen omschreven als 'werknemers die ten gevolge van ziekte of gebreken duidelijke belemmeringen ondervinden bij het verkrijgen of verrichten van arbeid dan wel door bijzondere voorzieningen in staat zijn gesteld arbeid te verkrijgen of te verrichten'. In de loop der tijd zijn in enkele Besluiten onder deze vangnetbepaling meer categorieën werknemers aangegeven naar aanleiding van nieuwe wettelijke regelingen met betrekking tot re-integratie, zoals in deel 1 eerder is opgemerkt (categorieën 3 tot en met 9 in tabel 1.1). Het meest recent is de WAGW-populatie beschreven in het Koninklijk Besluit van december 1989.

Tabel 1.1 Categorieën arbeidsgehandicapten die de wetgever heeft onderscheiden

A. DE VOLGENDE WERKNEMERS VALLEN ONDER DE DOELGROEP VAN DE WAGW:	
1	de werknemer die een arbeidsongeschiktheidsuitkering ontvangt, d.w.z. een uitkering op grond van de AAW, WAO, of een WAO-conforme uitkering (ambtenaren);
2	de werknemer voor wie, in verband met zijn beperking, een speciale voorziening is getroffen die hem in staat stelt zijn werk te doen,
3	de (gedeeltelijk) arbeidsongeschiktverklaarde ambtenaar die in een andere functie wel aan de slag kan;
4	de werknemer voor wie loondispensatie is verleend;
5	de werknemer die vanuit de sociale werkvoorziening is doorgestroomd naar het reguliere bedrijfsleven (meetelling als arbeidsgehandicapte werknemer voor 3 jaar),
6	de werknemer voor wie een AAW-voorziening voor woon-werk vervoer of scholing is getroffen;
7	de werknemer die een scholingsvoorziening heeft genoten op basis van de AAW, op de instituten Werkenrode te Groesbeek, Hoensbroeck te Hoensbroeck, Sonneheerd te Ermelo, Heliomare te Wijk aan Zee, of Eega te Borne (meetelling voor 3 jaar);
8	de werknemer van wie de arbeidsongeschiktheidsuitkering vervalt bij indiensttreding (meetelling 1 jaar),
9	de werknemer die arbeidsongeschikt zou zijn geworden als dat niet door concrete maatregelen van de werkgever voorkomen zou zijn. Voor deze categorie dient de Minister nadere voorwaarden te stellen; omdat dit niet gebeurd is heeft de Centrale Raad voor Beroep eind 1993 uitgesproken dat aan dit onderdeel geen uitvoering kan worden gegeven.

#### *WAGW-populatie in 1998*

In de vernieuwde WAO die 1 januari 1998 tengevolge van de Wetten Pemba, WAZ en WAJONG zal ingaan is een premiekwijtscheldingsregeling voor werkgevers opgenomen (art. 77b WAO). Door deze regeling voor werkgevers die werknemers in dienst nemen die tot de doelgroep van de WAGW behoren is het noodzakelijk geworden nogmaals het besluit ter uitvoering van de WAGW aan te passen, waarin wordt aangegeven wie als arbeidsgehandicapte werknemer en wie als werkgever in de zin van de WAGW moet worden beschouwd (zie het voorgenomen Koninklijk Besluit november 1996). Ook door het verdwijnen van de AAW is deze voorgenomen aanpassing noodzakelijk. Deze wijzigingen betreffen dus de categorieën 1 tot en met 9 uit tabel 1.1 In principe blijven de categorieën 10 tot en met 14 hun geldigheid behouden.

In tabel 1.2 staan de voorgenomen nieuwe categorieën; categorie 3 tot en met 10 in deze tabel betreft weer de vangnetbepaling.

Omdat de premiekwijtschelding immers werkgevers geldt, worden deze in de nieuwe Regeling eveneens nader omschreven.

Tabel 1.2 Categorieën arbeidsgehandicapten die na 1 januari 1998 onder de doelgroep WAGW vallen

<b>DE VOLGENDE WERKNEMERS VALLEN ONDER DE DOELGROEP VAN DE WAGW:</b>	
1	De werknemer die een uitkering ontvangt op grond van één van de arbeidsongeschiktheids-verzekeringswetten (WAO, WAZ, WAJONG), dan wel de overheidswerknemer die een uitkering ontvangt als bedoeld in paragraaf 9 van de Wet Privatisering Abp of een Invaliditeitspensioen bij militairen;
2	de werknemer voor wie, in verband met zijn beperking, een speciale voorziening is getroffen zonder welke hij niet in staat is arbeid te verrichten (werk-, vervoers- of scholingsvoorzieningen in het kader 65 en 65a WAO of art. 32 Wet Privatisering Abp);
3	de werknemer voor wie loondispensatie is verleend, dan wel de bezoldiging is verminderd in verband met verminderde arbeidsprestaties tengevolge van ziekte of gebreken, zolang deze dispensatie duurt;
4	de werknemer voor wie in het kader van art. 62 WAO een loonkostensubsidie is toegekend, zolang de subsidie duurt;
5	de werknemer die in geval van ziekte recht heeft op ziekgeld op grond van art. 29b ZW, dan wel geen recht heeft op ziekgeld op grond van dat artikel uitsluitend omdat geen sprake is van een nieuwe dienstbetrekking (meetelling als arbeidsgehandicapte werknemer voor 3 jaar) (art. 29b ZW: overname loondoorbetalingsplicht door bedrijfsvereniging van indienstgetreden werknemer die WAO-gerechtigd is geweest dan wel na 1 jaar ziekte niet arbeidsongeschikt is verklaard);
6	De werknemer die in een periode van twee jaar voorafgaand aan de dienstbetrekking arbeid heeft verricht in de sociale werkvoorziening (meetelling als arbeidsgehandicapte werknemer 3 jaar);
7	De werknemer voor wie een voorziening voor woon-werk vervoer of voor scholing (in de periode van 2 jaar voorafgaand aan de dienstbetrekking) is getroffen (meetelling als arbeidsgehandicapte werknemer voor 3 jaar);
8	De werknemer die in de periode van 2 jaar voorafgaand aan de dienstbetrekking een scholingsvoorziening heeft genoten op de instituten Werkenrode te Groesbeek, Hoensbroeck te Hoensbroek, Sonneheerd te Ermelo, Helio-mare te Wijk aan Zee, of Eega te Borne (meetelling 3 jaar);
9	De werknemer van wie de arbeidsongeschiktheidsuitkering is vervallen in verband met een vermindering van de arbeidsongeschiktheid in de periode van 2 jaar voorafgaand aan de dienstbetrekking (meetelling 3 jaar);
10	de werknemer aan wie in de periode van 2 jaar voorafgaand aan de dienstbetrekking arbeidsbemiddeling is verleend door een uvi (voorziening art. 16 WAGW, art. 29 WAZ en art. 23 WAJONG) (meetelling 3 jaar).

#### *Bestaande uitkering*

In de nota van toelichting bij het Besluit wordt opgemerkt dat door de verwijzing naar bestaande uitkeringen, voorzieningen en maatregelen bereikt wordt dat alle werknemers bij wie objectief kan worden vastgesteld dat zij een ziekte of gebrek hebben (gehad) onder de werkingssfeer van de wet worden gebracht. Verondersteld wordt daarbij dat de (voorafgaande) uitkerings situatie een belemmering kan vormen bij het behouden en verkrijgen van arbeid. Niet onder de regeling vallen dus werknemers die een aandoening hebben die niet tot een uitkering of voorziening hebben geleid, aangezien het volgens de wetgever niet mogelijk is gebleken een objectieve omschrijving te geven van het soort aandoeningen dat voor de wet mee zou mogen tellen.

## BIJLAGE 2

### PERSONEN DIE VALLEN ONDER DE BEMIDDELINGSTAAK VAN DE BEDRIJFSVERENIGINGEN

Naar aanleiding van de Wet Amber die tot doel heeft de kansen op de arbeidsmarkt van arbeidsgehandicapten te vergroten heeft de wetgever op grond van art. 16 3e lid WAGW categorieën personen aangegeven die hiertoe tot de bemiddelingspopulatie van de bedrijfsverenigingen worden gerekend. Bij deze nadere invulling gaat het ook om niet-werknemers, omdat de wetgever ook de personen met een aandoening zonder betaald werk die voor een arbeidsplaats in aanmerking komen en AAW-gerechtigde zelfstandigen wilde benoemen (december 1995: Regeling Arbeidsbemiddelingstaak WAGW, de WAGW-bemiddelingspopulatie). Dit zijn de categorieën 10 tot en met 14 in tabel 2.1.

Principieel blijft het kenmerk dat er sprake moet zijn van een aandoening dus van een ziekte of gebrek in de zin van de WAO en tevens dat daardoor de persoon belemmeringen ondervindt op de arbeidsmarkt.

In de toelichting bij de genoemde Regeling wordt hierover nog het volgende opgemerkt. Voor de categorieën 1 tot en met 10 van tabel 1.1 (bijlage 1) kan worden aangenomen dat zij door ziekte of gebrek in hun toegang tot de arbeidsmarkt belemmerd worden. Voor de overige categorieën, degenen die niet, nog niet of niet meer in aanmerking komen voor een arbeidsongeschiktheidsuitkering staat dit niet zonder meer vast. Derhalve is dit als aanvullende voorwaarde in de Regeling nog apart opgenomen. In de toelichting wordt gesteld dat onder de doelgroep wordt gebracht zowel degenen die door hun al aan de dag getreden aandoening belemmerd worden als degenen van wie te verwachten is dat een aandoening zal optreden als zij tot de arbeidsmarkt toetreden en daardoor belemmerd worden. Uitgesloten worden personen zonder beperking en personen met een beperking die geen arbeidsmarktbelemmering ervaren.

Tabel 2.1 Categorieën arbeidsgehandicapten die de wetgever heeft onderscheiden

**B. DE VOLGENDE PERSONEN VALLEN ONDER DE BEMIDDELINGSTAAK VAN DE BEDRIJFSVERENIGINGEN IN HET KADER VAN ART.16 WAGW:**

de arbeidsgehandicapte werknemer in de zin van de WAGW (cat. 1 tot en met 9 (in tabel 1.1 bijlage 1) en daarnaast:

- 10 de persoon die, indien hij werknemer was, zou worden aangemerkt als gehandicapte werknemer in de zin van de WAGW;
- 11 de persoon van wie het tijdens het eerste ziektejaar, terwijl hij recht heeft op loondoorbetaling of een ZW-uitkering, duidelijk is dat hij niet terug kan keren naar de eigen werkgever, of op zoek is naar een nieuwe werkgever, evenals de ambtenaar in de zin van de Abp-wet die in verband met ziekte recht heeft op doorbetaling van de bezoldiging;
- 12 de persoon die na één ziektejaar niet in aanmerking komt voor een AAW- resp. WAO-uitkering, omdat de arbeidsongeschiktheid minder dan 25% of resp. 15% bedraagt;
- 13 de persoon die zijn AAW/WAO-uitkering verliest, omdat hij tot minder dan 25% of 15% is afgeschat krachtens art. 32 AAW of art. 43 WAO;
- 14 de persoon die niet behoort tot een van de hierboven genoemde categorieën en geen WW-uitkering heeft, maar die toch in verband met ziekte of gebrek een belemmering heeft om tot de arbeidsmarkt toe te treden. Het betreft hier bijvoorbeeld een chronisch zieke met een uitkering via de sociale dienst, en daar als gevolg van zijn gezondheidsprobleem als onbemiddelbaar wordt beschouwd. Voor deze categorie treedt de Nieuwe Algemene Bedrijfsvereniging op als arbeidsbemiddelaar; deze categorie wordt ook wel de art. 2 doelgroep genoemd.

### BIJLAGE 3

#### WETSVOORSTELLEN DIE VAN BELANG ZIJN VOOR DE REÏNTEGRATIE VAN GEDEELTELIJK ARBEIDSONGESCHIKTE WERKNEMERS

##### 1. Wetsvoorstel Premiedifferentiatie en marktwerking bij arbeidsongeschiktheid (Pemba)

Aangeboden aan de Tweede Kamer op 24 april 1996.  
Beoogde inwerkingtreding per 1 januari 1998.

##### **Kernpunten:**

- a. Premiedifferentiatie in de financiering van de WAO;
- b. Mogelijkheid van eigen risico dragen voor werkgevers;
- c. Intrekken AAW;
- d. Reïntegratie.

##### *Ad a: Premiedifferentiatie.*

Met ingang van 1 januari 1998 wordt de financiering van de WAO gewijzigd. De WAO-premie wordt een volledige werkgeverspremie. De WAO-premie bestaat voortaan uit twee onderdelen: een basispremie die voor iedereen gelijk is en een premiedeel waarvan de hoogte per bedrijf verschilt. De gedifferentieerde premie is bestemd voor de financiering van de WAO-lasten van de eerste vijf jaar. Werkgevers die weinig werknemers uitstoten naar de WAO betalen een lagere premie dan werkgevers met een hoge uitstoot. Deze premiedifferentiatie wordt gebaseerd op het individuele arbeidsongeschiktheidsrisico van het bedrijf. Dit risico wordt berekend door de WAO-lasten van de eerste vijf jaar te relateren aan de loonsom van het bedrijf. Wanneer het individuele arbeidsongeschiktheidsrisico van het bedrijf onder het gemiddelde arbeidsongeschiktheidsrisico valt, wordt op de landelijk gemiddelde premie een korting gegeven. Is het individuele risico juist hoger, dan komt er op de gemiddelde premie een opslag.

De individuele premie van een bedrijf zal dus worden opgebouwd uit de landelijke premie plus of min het verschil tussen het individuele arbeidsongeschiktheidsrisico en het gemiddelde arbeidsongeschiktheidsrisico.

Doel van de premiedifferentiatie is het introduceren en versterken van financiële prikkels als stimulans tot intensivering van de bestrijding van (de oorzaken van) arbeidsongeschiktheid. Inspanningen op het gebied van preventie en reïntegratie worden beloond door een lagere premie. Het kabinet verwacht dat hierdoor minder mensen arbeidsongeschikt zullen worden en dat meer mensen met een arbeidshandicap aan het werk zullen blijven.

##### *Ad b: eigen risico dragen.*

Werkgevers krijgen de mogelijkheid om het risico van de eerste 5 jaar van arbeidsongeschiktheid van hun personeel zelf te dragen. Dit eigen-risico-dragen gebeurt op basis van vrijwilligheid. De eigen-risico-drager heeft dan voor een werknemer, naast een loondoorbetalingsverplichting van de eerste 52 weken bij ziekte, een eigen-risico-periode voor de WAO met een looptijd van 5 jaar. De werkgever neemt dan gedurende die 5 jaar de betaling van de WAO-uitkering van de bedrijfsvereniging over, en is in die tijd geen andere dan de landelijke uniforme basispremie verschuldigd. De werknemer blijft echter zijn rechten ontleen aan de bepalingen van de WAO. Ook de keuring en schatting geschiedt volgens de wettelijke regels en normen. De bedrijfsvereniging verricht de keuring, **niet** de bedrijfsarts of arbo-arts.

Doel van het eigen risico: introductie van een stimulans voor de werkgever om het arbeidsongeschiktheidsvolume binnen het eigen bedrijf zo beperkt mogelijk te houden en het introduceren van marktwerking bij de uitvoering van de WAO. De werkgever is er bij gebaat dat zo min mogelijk personeel een beroep doet op de WAO. De werkgever wordt gestimuleerd om te zorgen voor



goede arbeidsomstandigheden, een goed verzuimbeleid, reïntegratieplannen en reïntegratie-instrumenten.

*ad c: opheffing AAW:*

Om het rendement van premiedifferentiatie en eigen risico dragen zo groot mogelijk te maken, is het nodig om WAO en AAW te integreren. Bovendien moet de WAO-premie een werkgeverspremie worden. Tot nu toe betaalt de werknemer de WAO/AAW-premie. Deze ingreep moet plaatsvinden zonder dat het invloed heeft op de loonkosten of de inkomens. Voor werkgevers betekent dit dat zij een compensatie krijgen in de vorm van een lagere overhevelingstoeslag.

Intrekking van de AAW heeft in ieder geval gevolgen voor zelfstandigen, vroeggehandicapten en studenten. Deze groepen zullen worden opgenomen in nieuwe wetten, de WAZ (voor zelfstandigen en andere niet-werknemers met inkomen uit arbeid) en de WAJONG (voor jonggehandicapten en studenten).

De in de AAW geregelde werkvoorzieningen worden overgeheveld naar WAO, WAZ en WAJONG. De verstreking van de doventolk en de blindengeleidehond gaat naar het ministerie van VWS. Voor de lopende gevallen geldt een overgangsregeling: wie nu een AAW-voorziening ontvangt, blijft deze behouden.

*ad d: reïntegratie:*

Bedrijven die een bepaald percentage arbeidsongeschikten in dienst nemen, krijgen een premiekorting. Zo hebben personen met een verhoogd arbeidsongeschiktheidsrisico die als arbeidsgehandicapten in de zin van de WAGW-doelgroep worden beschouwd, meer kans op de arbeidsmarkt. Heeft een bedrijf meer dan 5% werknemers in dienst die tot deze doelgroep behoren, dan geldt een korting op de basispremie WAO. Een bedrijf dat niet aan deze 5% komt, kan toch een premiekorting krijgen als het een bepaalde hoeveelheid werk uitbesteedt aan een WSW-bedrijf.

## **2. Wetsvoorstel Arbeidsongeschiktheidsverzekering Zelfstandigen (WAZ)**

Aangeboden aan de Tweede Kamer op 4 juni 1996.

Beoogde inwerkingtreding per 1 januari 1998.

*Werkingsfeer:*

De WAZ is een verplichte arbeidsongeschiktheidsverzekering voor zelfstandigen, meewerkende echtgenoten, directeuren-groootaandeelhouders en niet-zelfstandige beroepsbeoefenaars zoals freelancers en alpha-hulpen. De WAZ vervangt voor deze groepen de AAW.

*Uitkering:*

Het gaat om een verzekering op minimum niveau: de maximum uitkering bedraagt bij volledige arbeidsongeschiktheid 70% van het minimumloon. De arbeidsongeschiktheid moet ten minste 25% bedragen. De WAZ is gebaseerd op het uitgangspunt van feitelijke inkomensderving. De uitkering kan alleen worden verstrekt wanneer iemand daadwerkelijk inkomen had en ook daadwerkelijk inkomen derft als hij arbeidsongeschikt wordt. Uitgangspunt daarbij is het winstinkomen in het jaar, voorafgaand aan het intreden van de arbeidsongeschiktheid. Omdat de inkomens van zelfstandigen kunnen schommelen, wordt voor de uitkeringsberekening uitgegaan van het gemiddeld inkomen van de laatste vijf jaar, als dat hoger is dan het gederfde inkomen in het referentiejaar.

*Financiering:*

De WAZ-premie wordt alleen bij WAZ-verzekerden geheven. Bij zelfstandigen wordt de WAZ-premie geheven over de winst uit onderneming. Als in enig jaar het bedrijfsresultaat nul of negatief is, is geen premie verschuldigd. De hoogte van het premiepercentage wordt vastgesteld door het Tica/Lisv. De premies worden geheven en geïnd door de belastingdienst. Er geldt een franchis van f 29.000,- per jaar en een maximum premiegrens van f 84.000,--.

### 3. Wetsvoorstel Arbeidsongeschiktheidsvoorziening Jonggehandicapten (WAJONG)

Aangeboden aan de Tweede Kamer op 4 juni 1996.

Beoogde inwerkingtreding op 1 januari 1998.

#### *Werkingsfeer:*

De WAJONG is een voorziening voor jonggehandicapten die bij het bereiken van de leeftijd van 17 jaar al arbeidsongeschikt zijn, en voor studerende zonder arbeidsverleden die al 17 jaar zijn geweest, maar tijdens de studie arbeidsongeschikt zijn geworden. Voornamelijk studenten tussen 18 en 27 jaar, die een WSF-uitkering hebben. De WAJONG vervangt voor deze groepen de AAW.

#### *Uitkering:*

De arbeidsongeschiktheid moet ten minste 25% bedragen. De uitkering bedraagt bij volledige arbeidsongeschiktheid 70% van het voor de leeftijd geldende minimumloon.

#### *Financiering:*

De WAJONG wordt uit de algemene middelen gefinancierd.

### 4. Wetsvoorstel van Bostel inzake de versterking van de rechtspositie van hen die een medische keuring ondergaan (Wet op de medische keuringen)

Aangeboden aan de Tweede Kamer op 24 augustus 1993.

Aangenomen door de Tweede Kamer op 19 november 1996.

Aanvullingen: Stukken Eerste Kamer, vergaderjaar 1996-1997, 23 259, nr. 91.

Het wetsvoorstel bevat onder meer *regels ter bescherming van degene die een medische keuring moet ondergaan*, in het kader van het aangaan of wijzigen van een burgerrechtelijke arbeidsverhouding die bij of krachtens de ZW of de WAO als dienstbetrekking wordt aangemerkt, van het sluiten van een pensioen- of levensverzekering, van het sluiten van een aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering, of van het sluiten van een verzekering ter dekking van het risico van doorbetaling van loon als bedoeld in art. 7: 692 lid 1 BW of van de betaling van arbeidsongeschiktheidsuitkering als bedoeld in art. 75a WAO.

In het kader van de reïntegratie van de werknemer met een arbeidshandicap of een chronische ziekte, zijn met name de regels rond de aanstellingskeuring van belang. Deze regels beogen risicoselectie door middel van een medische keuring tegen te gaan, en belemmeringen bij de toegang tot de arbeid zoveel mogelijk weg te nemen.

#### *Kernbepaling van dit wetsvoorstel is art. 4:*

1. Keuringen in verband met het aangaan en wijzigen van een burgerrechtelijke arbeidsverhouding die bij of krachtens de ZW of de WAO als dienstbetrekking wordt aangemerkt (verder arbeids-overeenkomst genoemd), worden slechts verricht indien aan de vervulling van de functie, waarop de overeenkomst betrekking heeft, bijzondere eisen op het punt van de medische geschiktheid moeten worden gesteld. Onder medische geschiktheid voor de functie wordt begrepen de bescherming van de gezondheid en veiligheid van de keurling en van derden bij de uitvoering van de betreffende arbeid.
2. Een keuring in verband met het aangaan van een arbeidsovereenkomst wordt eerst verricht nadat alle overige beoordelingen van de geschiktheid van de aspirant-werknemer hebben plaats gevonden en de werkgever op grond daarvan voornemens is de keurling aan te stellen. Indien tot de beoordelingen bedoeld in de eerste volzin een onderzoek naar de antecedenten van de aspirant-werknemer behoort, kan op verzoek van de keurling de keuring in verband met het aangaan van een arbeidsovereenkomst, voorafgaand aan zodanig onderzoek worden verricht.

Bij andere beoordelingen dan de medische keuring mogen geen vragen worden gesteld noch anderszins inlichtingen worden ingewonnen over de gezondheidstoestand van de keurling en over diens ziekteverzuim in het verleden.

3. Geen keuring vindt plaats voor deelneming aan een pensioenvoorziening als bedoeld in artikel 2 van de Pensioen- en spaarfondsenwet\*.
4. Voor zover niet ondergebracht bij een pensioenvoorziening, zoals bedoeld in het derde lid, vindt geen keuring plaats voor deelneming aan een aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering die aan de arbeidsovereenkomst is verbonden.
5. Voorzover sprake is van een arbeidsovereenkomst vindt geen keuring plaats in verband met een door de werkgever te sluiten of gesloten verzekering ter dekking van het risico van doorbetaling van loon als bedoeld in art. 629, eerste lid, boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, of van de betaling van arbeidsongeschiktheidsuitkering als bedoeld in art. 75a van de WAO.
6. Geen uitsluiting of vermindering van rechten op grond van ziekten, aandoeningen of gebreken wordt bedongen door de verzekeraar bij de deelneming aan een voorziening als bedoeld in het derde lid en bij het aangaan van een verzekering als bedoeld in het vierde en vijfde lid, voorzover ingevolge deze leden een keuringsverbod geldt.

**ad 1:** Alleen een "functiegerichte keuring" is toegestaan. De medische keuring moet zich beperken tot de medische eisen die uit de te vervullen functie voortvloeien.

Standaardvragen en standaardonderzoeken die voor de beoordeling van de medische geschiktheid voor de betrokken functie niet relevant zijn, moeten worden vermeden. Bijvoorbeeld vragen over het gebruik van geneesmiddelen mogen slechts aan de orde komen indien de aard van de functie daartoe strikt genomen aanleiding geeft.

Beoordeling van een toekomstig risico op ziekteverzuim past niet in het doel van de aanstellingskeuring, en is dus niet toegestaan.

**ad 2:** De medische keuring moet aan het eind van de selectie-procedure worden geplaatst om te voorkomen dat de keuring voor een ander doel wordt gebruikt dan het bepalen van de specifieke medische geschiktheid voor de functie. Over de geschiktheid voor de functie moet dus al door de werkgever een beslissing zijn genomen voordat de medische aspecten aan de orde komen.

Om te voorkomen dat - nu een aparte medische keuring niet meer standaard mogelijk is - langs omwegen (in het sollicitatiegesprek, in een standaard sollicitatieformulier) toch vragen worden gesteld over gezondheid en ziekteverleden, is het niet toegestaan om dit soort inlichtingen van de sollicitant te verlangen buiten een medische keuring om.

**ad 3 :** Indien de pensioenvoorziening keuzemogelijkheden biedt voor een individuele deelnemer kan, indien het een deelnemer betreft met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd die een wijziging wenst ten aanzien van een eerder gemaakte keuze, wel een keuring plaatsvinden.

**ad 4, 5 en 6:** spreken voor zich zelf.

Het wetsvoorstel biedt verder:

- een recht van de sollicitant om een keuring te weigeren, indien deze niet aan de in de wet gestelde eisen voldoet;
- een recht van de sollicitant om een herkeuring door een onafhankelijke arts te vragen;
- een sanctie: indien de werkgever in strijd met deze wet handelt, kan een organisatie die de belangen behartigt van degenen die door dit gedrag van de werkgever worden benadeeld, de zaak aanhangig maken bij de rechter. De rechter kan zodanig gedrag verbieden en bevelen maatregelen te treffen tot herstel van de gevolgen van dat handelen, dan wel schadevergoeding toekennen.

---

\* Tenzij er sprake is van een toezegging aan een persoon als bedoeld in artikel 2, derde lid, onderdeel c, onder 1e, van die wet.



## BIJLAGE 4

### RELEVANTE BEPALINGEN UIT DE ARBEIDSOMSTANDIGHEDENWET

De arbeidsomstandigheden binnen een onderneming hangen nauw samen met de problematiek rond ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid. De Arbo-wet richt zich op de veiligheid, de gezondheid en het welzijn van de werknemer op zijn werkplek. Het doel van de Arbo-wet is een zo veilig en gezond mogelijke werkplek voor de werknemer te scheppen.

#### ART. 3, LID 1, SUB F ARBO-WET

In art. 3 Arbo-wet zijn de algemene verplichtingen van de werkgever opgenomen. Het legt op de werkgever een algemene zorgplicht om zo optimaal mogelijke arbeidsomstandigheden binnen zijn organisatie te realiseren: arbo-beleid moet onderdeel zijn van het algemene ondernemingsbeleid. Onderdeel f van het eerste lid van art. 3 legt de werkgever een verplichting op die in het kader van (re)integratie van de gehandicapte werknemer van belang kan zijn. De bepaling luidt als volgt: "Bij de samenstelling en toewijzing van de onderscheiden taken moet rekening gehouden worden met de persoonlijke eigenschappen van de werknemer met betrekking tot leeftijd, geslacht, lichamelijke en geestelijke gesteldheid, ervaring, vakmanschap en kennis van de voertaal; zo dikwijls deze eigenschappen daartoe, mede gelet op de werkomstandigheden, aanleiding geven, moet voor zoveel als redelijkerwijs kan worden gevergd op de bevordering van de veiligheid en de bescherming van de gezondheid van deze werknemers speciaal toezicht worden uitgeoefend, dan wel moeten andere doelmatige voorzieningen worden getroffen".

#### *Toelichting:*

- Bij het vaststellen en verdelen van de taken moet de werkgever rekening houden met de persoonlijke eigenschappen van de werknemer. Dit kan met zich meebrengen dat de werkgever er al in zijn aannamebeleid rekening mee moet houden dat bepaalde persoonlijke eigenschappen iemand ongeschikt of minder geschikt voor een taak kunnen maken. Dit geldt ook voor gehandicapte werknemers.
- Het tweede deel van onderdeel f eist van de werkgever dat hij doelmatige voorzieningen treft, indien de persoonlijke eigenschappen van de werknemer (zoals een handicap), daartoe aanleiding geven.

Deze bepaling lijkt veel op art. 6 WAGW (zie II.1. AAGW). Toch is er een verschil tussen art. 6 WAGW en art. 3 lid 1 sub f Arbo-wet: op grond van de Arbo-wet is de Arbeidsinspectie slechts bevoegd een **aanwijzing** te geven wanneer de werkgever zijn zorgplicht niet nakomt (art. 35 Arbo-wet); op grond van de WAGW is de Arbeidsinspectie bevoegd een eis te stellen, wanneer de werkgever zijn zorgplicht niet nakomt (art. 6 lid 2 WAGW).

#### ART. 4A ARBO-WET

Art. 4a Arbo-wet verplicht iedere werkgever om in zijn bedrijf een ziekteverzuimbeleid te voeren. Dit ziekteverzuimbeleid bestaat uit twee onderdelen. In de eerste plaats moet dit beleid er op gericht zijn om het ziekteverzuim zoveel mogelijk te voorkomen of te beperken. Ten tweede is de werkgever verplicht om zieke werknemers te begeleiden. Hiertoe dient de werkgever een gecertificeerde Arbo-dienst in te schakelen die hem bij de begeleiding van zieke werknemers bijstaat (art. 17 en 18 Arbo-wet). Ook dient de werkgever over het verzuimbeleid vooraf overleg te voeren met de ondernemingsraad.

Door dit overleg vooraf kunnen werknemers hun inbreng leveren in het verzuimbeleid op het moment dat er nog sprake is van een voornemen van de werkgever. De werkgever moet het initiatief voor dit overleg nemen.

Het gevoerde verzuimbeleid moet achteraf in het jaarverslag worden beschreven, en er moet in het jaarverslag een cijfermatig overzicht van het arbeidsverzuim als gevolg van ongevallen en ziekte en van de daarbij betrokken werknemers worden opgenomen (art. 10 Arbo-wet). Als aan deze verplichtingen (verzuimbeleid, ondernemingsraad-overleg, jaarverslag) niet wordt voldaan kan de Arbeidsinspectie een aanwijzing geven, of een proces-verbaal opmaken. De Arbeidsinspectie heeft echter geen bevoegdheid ten aanzien van de inhoud van het verzuimbeleid. De gedachte die hier achter zit is dat werkgevers en werknemers zelf het beste in staat zijn om te bepalen welke concrete inhoud het ziekteverzuimbeleid in de bedrijven zou moeten hebben.

Ten aanzien van de regels die door het bedrijf zelf worden vastgesteld in verband met het ziekteverzuim (bijvoorbeeld over controle en begeleiding) heeft de ondernemingsraad instemmingsrecht. Informatie over de manier waarop een goed ziekteverzuimbeleid gestalte kan krijgen, is te vinden in de handleiding "Ziekteverzuim: voorkomen en beperken", een gezamenlijke uitgave van de Stichting van de Arbeid en het ministerie SZW. Ook is er een publikatieblad van de Arbeidsinspectie over dit onderwerp verschenen : P.190, Arbo-en verzuimbeleid.

(bron: P.E. van der Poest Clement, A.H.M. Boere, Handboek Arboret, Sdu Uitgevers, Den Haag 1996)

## BIJLAGE 5

### WERKVOORZIENING, WOON-WERKVERVOERSVOORZIENINGEN EN SCHOLING

De in deze bijlage opgenomen werkvoorzieningen, woon-werkvoorzieningen en scholingsvoorzieningen kunnen krachtens art. 57a AAW (I.7 Werkgeversvoorzieningen (WVGO)) of art. 57 lid 1 AAW (III.10 Werknemersvoorzieningen (WNVO)) worden verstrekt of vergoed door de bedrijfsverenigingen. Dit overzicht geeft daarbij een indicatie van de mogelijkheden op het terrein van werkaanpassing. De vermelde codering wordt onder meer gebruikt door het GAK bij de Registratie van de Individuele gevalbehandeling (RIG).

#### A Werkvoorziening

##### WERKVOORZIENINGEN

###### (TECHNISCHE HULPMIDDELEN)

- 11 HULPMIDDELEN VOOR HANTEREN VAN PRODUCTEN EN GOEDEREN
  - 1111 Bedieningshulpmiddelen (bv knoppen, slingers, handles)
    - Hulpmiddelen voor manipuleren
  - 1121 Hulpmiddelen ter ondersteuning en/of ter vervanging van de hand en/of vingerfunctie (bv hoofd- en mondspriet)
  - 1122 Hulpmiddelen voor reiken en grijpen
  - 1123 Hulpmiddelen voor positioneren (bv draaiplateau om werkstukken bereikbaar te maken)
  - 1124 Hulpmiddelen voor fixeren (bv bankschroeven, magneten)
  - 1125 Robots
    - Hulpmiddelen voor herpositioneren en heffen
  - 1131 Takels
  - 1132 Balancers
  - 1133 Manipulators
  - 1134 Heftafels
  - 1141 Industriële transportvoertuigen
  - 1151 (Hef)kranen
- 1199 Overige hulpmiddelen voor hanteren van producten en goederen
- 12 HULPMIDDELEN EN UITRUSTING VOOR VERBETEREN VAN OMGEVINGSFAKTOREN
  - Hulpmiddelen voor (industriële)
  - 1211 klimaatbeheersing
  - 1221 luchtreiniging
  - 1231 lawaairedukatie
  - 1241 trillingsredukatie
  - 1251 verbetering verlichting
- 1299 Overige hulpmiddelen en uitrusting voor verbeteren van omgevingsfactoren
- 13 PERSOONLIJKE BESCHERMINGSMIDDELEN
  - Hulpmiddelen voor de bescherming van
  - 1311 het hoofd
  - 1312 het oog/gelaat
  - 1313 het oor/gehoor
  - 1314 de arm/elleboog
  - 1315 de hand
  - 1316 het been/de knie
  - 1317 de voet/hiel/teen
  - 1318 het hele lichaam/de romp
  - 1319 de ademhaling

- 1399 Overige persoonlijke beschermingsmiddelen
- 14 WERKMEUBILAIR
- 1411 Werkbanken  
1412 Bergmeubilair  
1413 Schrijf-/ontwerp en tekenafels  
1414 Leestafels en -standaards, lessenaars  
1415 Werkafels/terminalafels
- 1499 Overig werkmeubilair
- 15 MEETINSTRUMENTEN
- Hulpmiddelen en gereedschap voor het meten van:
- 1511 lengten  
1512 hoeken  
1513 volumes  
1514 gewichten  
1515 elektrische gereedschappen  
1516 druk  
1517 temperatuur
- 1599 Overige meetinstrumenten
- 16 HANDGEREEDSCHAPPEN
- 1611 Braillegereedschappen  
1699 Overige gereedschappen
- 17 MACHINES, WERKTUIGEN EN HULPSTUKKEN
- 1711 Machines (met aandrijving)  
1712 Werktuigen (worden aangedreven)  
1731 Hulpstukken  
1739 Overige machines, werktuigen en hulpstukken
- 18 RESTGROEP
- 1890 slecht omschreven t.hulpm. voor arbeid  
1899 overige t.hulpm. voor arbeid
- 19 VERGOEDINGEN
- 1971 Aankoop/overname tbv zelfstandige vestiging  
1981 Jobcoach
- 43 HULPMIDDELEN VOOR VERTICAAL VERPLAATSEN
- 4311 Bouwkundige aanpassingen tbv verticaal verplaatsen  
4312 Trapaanpassingen  
4313 Hellingbanen/oprijgoten  
4314 Trappenklimmers  
4315 Personenliften  
4316 Woonhuisliften  
4317 Stoel-trapliften  
4318 Rolstoelplateau's  
4319 Staplatau-trapliften  
4320 Hefplateau's  
4321 Balansliften



- 4399 Overige hulpmiddelen voor verticaal verplaatsen
  
- 55 HULPMIDDEL VOOR ZITTEN
  
- 5511 Werkstoelen
  
- 69 VERGOEDINGEN
  
- 6921 Vergoedingen ivm verkorting wekelijkse arbeidsduur (taakverlichting alleenstaande werkenden)
- 6922 Vergoedingen van kosten voor huishoudelijke arbeid (taakverlichting alleenstaande werkenden)
  
- 71 HULPMIDDEL VOOR LEZEN
  
- Optische hulpmiddel voor lezen
- 7111 Brillen in gewone en speciale uitvoering
- 7112 Loupes met en zonder ingebouwde verlichting
- 7113 Prisma(hoek)brillen
  
- Electro-optische hulpmiddel voor lezen
- 7121 TV-loupes
- 7122 Leesmachines (oa Optacon)
  
- Andere hulpmiddelen voor lezen
- 7131 Bladomslag apparaat
- 7132 Boekenstandaards
- 7199 Overige hulpmiddelen voor lezen
  
- 72 HULPMIDDELEN VOOR SCHRIJVEN
  
- Schrijfmachines en tekstverwerkers
- 7211 Mechanische schrijfmachines
- 7212 Elektronische schrijfmachines (zonder geheugen)
- 7213 Tekstverwerkers (elektronische schrijfmachines met geheugen)
- 7214 Mechanische braille schrijfmachines
- 7215 Elektrische braille schrijfmachines
  
- Schrijfmachine aanpassingen
- 7221 Aanpassingen aan toetsenbord (wo de Lichtvlek Bestuurde Schrijfmachines)
- 7222 Papier-invoer hulpmiddelen
- 7223 Manuscrifthouders
- 7224 Onderarm-steunen
  
- Computers
- 7231 Computer hardware
- 7232 Computer software
  
- In/uitvoer voor computers
- 7241 Invoer systemen
- 7242 Printers
- 7243 Displays (wo Braille leesregels)
- 7244 Synthetische spraak
  
- Rekenmachines
- 7251 Telramen
- 7242 Elektronische rekenmachines
- 7253 Overige rekenmachines
  
- Andere hulpmiddelen voor schrijven
- 7261 Pennen
- 7262 Braille schrijfhulpmiddelen (reglettes)

- 7299 Overige hulpmiddel voor schrijven
- 73 AUDIO/VISUELE HULPMIDDELEN
- Audiorecorders en radio's
- 7311 Cassetterecorders (wo Walkman's)
- 7312 Band/spoelenrecorders
- 7313 Miniatuur-/memorecorders
- 7314 Radio's
- TV en Videoapparatuur
- 7321 Televisie toestellen
- 7322 Videorecorders
- 7323 Teletekst-/Viditeldecoders
- 7324 Gesloten TV-circuits
- 7399 Overige audio/visuele hulpmiddelen
- 74 HULPMIDDELEN VOOR TELECOMMUNICATIE
- Telefoons en aanpassingen
- 7411 Standaard telefoons
- 7412 Mobiele telefoons
- 7413 Telefoons met tekstin-en/of uitvoer
- 7414 Luidsprekende telefoons
- 7415 Kies- en antwoordapparatuur
- 7416 Kies-hulpmiddelen
- 7417 Telefoonhoorn versterkers (in en uit)
- 7418 Inductie spoelen
- 7419 Telefoonhoorn-houders
- Geluids overdrachtssystemen
- 7421 Hoofdtelefoons
- 7422 Luidsprekers
- 7423 Microfoons
- 7424 Externe units voor radio en TV (voor S/R verbetering)
- 7425 Intercoms (incl. beeldintercoms)
- 7426 Huistelefoons
- 7427 Ringleiding systemen
- 7428 FM-systemen voor S/R verbetering
- 7429 IR-systemen voor S/R verbetering
- 7430 Portofoons/mobilfoons
- 7499 Overige hulpmiddelen voor telecommunicatie
- 75 HULPMIDDEL VOOR SPREKEN
- 7511 Letter en/of symbolen sets
- 7512 Letter en/of symbolen borden
- 7513 Draagbare communicators (zowel schrift als spraak)
- 7514 Spraak generators (laryngofoon)
- 7515 Spraak versterkers
- 7599 Overige hulpmiddel voor spreken
- 76 HULPMIDDELEN VOOR HOREN
- 7611 Hoortoestellen in gewone en speciale uitvoering
- 7699 Overige hulpmiddelen voor horen
- 77 HULPMIDDELEN VOOR ALARMEREN EN SIGNALEREN
- 7711 Deurbel indicatoren

- 7712 Baby alarmeren
- 7713 Personen alarm-systemen
- 7721 Braille-uurwerken
- 7722 Licht/tril wekkers
  
- 7799 Overige hulpmiddelen voor alarmeren en signaleren

**VERGOEDINGEN**

- 7914 kosten doventolk tbv werksfeer
- 7917 gebruikskosten elektronische schrijfmachines

**B Woon-werkvervoersvoorzieningen**

**21 AUTO'S**

- Personenauto's
- 2111 met handshakeling
- 2112 met automatische transmissie
  
- Bestelauto's, afgeleid van personenauto
- 2121 met handshakeling
- 2122 met automatische transmissie
  
- 2199 Overige auto's

**22 GESLOTEN BUITENWAGENS**

- Buitenwagens
- 2211 met verbrandingsmotor
- 2212 met elektromotor
  
- 2299 Overige gesloten buitenwagens

**23 AANPASSINGEN AAN HULPMIDDELEN VOOR GESLOTEN VERVOER**

- Aanpassingen (kosten) eigen auto tav
- 2311 in- en uitstappen
- 2312 in- en uitbrengen rolstoel
- 2313 zithouding/zitcomfort
- 2314 besturing/bediening
- 2315 Speciale autostoelen tbv eigen auto
- 2316 Faciliteiten (kosten) tbv eigen auto
  
- Aanpassingen aan de auto in bruikleen tav
- 2321 in- en uitstappen
- 2322 in- en uitbrengen rolstoel
- 2323 zithouding/zitcomfort
- 2324 besturing/bediening
- 2325 Speciale autostoelen tbv auto in bruikleen
  
- 2331 Aanpassingen aan de eigen buitenwagen
- 2341 Aanpassingen aan de buitenwagen in bruikleen
  
- 2399 Overige aanpassingen aan hulpmiddelen voor gesloten vervoer

**29 VERGOEDINGEN**

- Vergoedingen gebruikskosten auto
- 2931 werkkilometers

- 2934 Vergoedingen gebruikskosten buitenwagen  
werkkilometers
- 2942 Vergoedingen reiskosten tbv  
werk
- 2951 Vergoedingen rolstoeltaxikosten tbv  
werksfeer  
2954 werksfeer, in combinatie met telefoonkosten
- 2961 Vergoedingen taxikosten tbv  
werksfeer  
2964 werksfeer, in combinatie met telefoonkosten
- Vergoedingen andere kosten voor gesloten vervoer
- 2971 Rijlessen (en examen)  
2971 Rijlessen (en examen) partner  
2971 Parkeervoorziening gesloten vervoer (oprit, parkeerpaal etc)  
2974 Stallingskosten gesloten vervoer (=huur)  
2975 Vergoeding kosten kenteken deel III  
2976 Vergoeding meerkosten auto tov referentie-auto
- Vergoedingen reparatiekosten van  
2981 auto in bruikleen inclusief aanpassingen  
2982 aanpassingen eigen auto  
2983 gesloten buitenwagens  
2984 Vergoedingen onderhoudskosten aanpassingen aan eigen auto
- 2999 Overige vergoedingen voor gesloten vervoer

**VOORZIENINGEN VOOR VERPLAATSEN (open vervoer)**

**TECHNISCHE HULPMIDDELEN**

**31 HULPMIDDELEN VOOR JEUGDIGEN**

- 3121 Speelvoertuigen, besturing met armen en  
aandrijving met armen  
3122 aandrijving met benen
- 3199 Overige hulpmiddelen voor jeugdigen

**32 FIETSEN**

- Fietsen door lichaamskracht aangedreven
- 3212 Driewiel fietsen  
3213 Fietsen op drie wielen met stoel aan voorzijde (Rolstoelfietsen, zie 3646)  
3214 Vierwiel fietsen  
3215 Tweewiel tandems
- Fietsen door een motor aangedreven
- 3221 Driewiel bromfietsen
- 3299 Overige fietsen

**33 ROLSTOELLEN DOOR LICHAAMSKRACHT VOORTBEWOGEN  
(Sportrolstoelen, zie 8111)**

- 3311 Duwwandelwagens
- Handbewogen rolstoelen met  
3321 hoepels  
3322 een hefboom of twee hefbomen

- 3399 Overige rolstoelen door lichaamskracht voortbewogen
- 34 ROLSTOELN MET ELEKTRISCHE AANDRIJVING
- 3411 Elektrische duwwandelwagens
  - Elektrische rolstoelen met mechanische besturing
  - 3421 Rolstoelen met stuurhandel aan de zijkant
  - 3422 Plateaurolstoelen (scootrolstoelen)
  - 3431 Elektrische rolstoelen met elektronische besturing
  - 3499 Overige rolstoelen met elektrische aandrijving
- 35 OPEN BUITENWAGENS
  - Open buitenwagens met
  - 3511 handaandrijving
  - 3512 verbrandingsmotor
  - 3523 elektomotor
  - 3599 Overige open buitenwagens
- 36 AANPASSINGEN AAN HULPMIDDELEN VOOR OPEN VERVOER
- 3611 Aanpassing aan kinderduwwandelwagen
  - Aanpassingen aan
  - 3621 fiets
  - 3622 bromfiets
  - 3623 motorfiets/scooter
  - Aanpassingen aan duwwandelwagen tav
  - 3631 zithouding/zitcomfort
  - 3642 besturing/bediening
  - 3643 beremming
  - 3644 Aankoppelbaar aandrijfsysteem met handaandrijving
  - 3645 Aankoppelbaar aandrijfsysteem met elektrische aandrijving
  - 3646 Aankoppelbaar fietsdeel inclusief zitplaats
  - Aanpassingen aan elektrische duwwandelwagen tav
  - 3651 zithouding/zitcomfort
  - 3652 accu en acculader
  - Aanpassingen aan elektrische rolstoel tav
  - 3661 zithouding/zitcomfort
  - 3662 besturing/bediening
  - 3663 beremming
  - 3664 aandrijving
  - 3665 accu en acculader
  - Aanpassingen aan open buitenwagen
  - 3671 door lichaamskracht aangedreven
  - 3672 door verbrandingsmotor aangedreven
  - 3673 door elektromotor aangedreven
  - 3699 Overige aanpassingen aan hulpmiddelen voor open vervoer
- 39 VERGOEDINGEN
  - Vergoedingen oplaadkosten rolstoel
  - 3941 werkkilometers
  - Vergoedingen andere kosten voor open vervoer

- 3951 Parkeervoorzieningen open vervoer (=oprit, parkeerpaal, etc.)  
3952 Stallingskosten open vervoer (=huur)
- Vergoedingen reparatiekosten van  
3961 rolstoel met elektrische aandrijving  
3962 open buitenwagen
- 3999 Overige vergoedingen voor open vervoer

## C Scholing

- Vergoeding voor scholing en omscholing
- 1911 Hoensbroeck
  - 1912 Werkenrode
  - 1913 Sonneheerdt
  - 1914 CVV
  - 1915 CAVV
  - 1916 Opleiding in internaat of Revalidatie-Centrum
  - 1917 Remedial teaching
  - 1918 Cursus gebruik hulpmiddelen
  - 1920 Cursus Braille
  - 1921 Basiseducatie en alfabetiseringscursussen (CBB, PBVE, etc.)
  - 1922 MAVO (in geheel of delen)
  - 1923 HAVO (in geheel of delen)
  - 1924 VWO (in geheel of delen)
  - 1931 Agrarisch Onderwijs
  - 1932 Technische opleiding in de metaal (wo elektrotechniek)
  - 1933 Technische opleiding in textiel
  - 1934 Technische opleiding in de grafische sector
  - 1935 Technische opleiding in de houtsector
  - 1936 Technische opleiding in de bouw
  - 1937 Opleiding in de procesindustrie/voedselbereiding
  - 1938 Opleiding tot laboratorium-personeel
  - 1941 Opleiding in het personeelswerk
  - 1942 Opleiding in verpleging, verzorging, medische assistentie, etc.
  - 1943 Opleiding in geestelijke gezondheidszorg, maatschappelijk werk
  - 1944 Opleiding huishoudelijke dienst, horeca
  - 1945 Opleiding in handel
  - 1946 Opleiding in verkeer en toerisme
  - 1947 Opleiding bewaking
  - 1948 Opleiding public-relations, voorlichting en journalistiek
  - 1951 Cursus tekstverwerking, typen, etc.
  - 1952 Algemeen administratieve opleiding (PD, MBA, SPD, etc.)
  - 1953 Opleiding automatisering (informatica, programmeur, etc.)
  - 1954 Bibliotheek, documentatie-opleiding
  - 1955 Opleiding muziek, beeldende kunst, dramatische expressie etc.
  - 1956 Opleiding Literatuur (inclusief talenstudies)
  - 1961 Management-opleiding
  - 1969 Overige opleidingen
- 1999 Overige vergoedingen voor het verrichten van arbeid
- 29 VERGOEDINGEN
- 2941 Vergoeding reiskosten studie
- 79 SPRAAKHULPMIDDELEN
- 7915 Spraak versterkers

## **BIJLAGE 6**

### **KORTE BESCHRIJVING VAN ENKELE WETTEN**

De reïntegratie-instrumenten die in dit rapport worden besproken zijn te vinden in verschillende wetten, zoals de AAW/WAO, de WAGW, de Wet TAV, de Wet TZ, de Wet Amber en de Wulbz. In het hiernavolgende wordt een summier beschrijving van de inhoud van deze wetten gegeven.

#### **AAW**

De Algemene Arbeidsongeschiktheidswet is een algemene, de gehele bevolking omvattende verplichte verzekering tegen de financiële gevolgen van langdurige arbeidsongeschiktheid (langer dan 52 weken). De wet is vooral van belang voor niet-werknemers, zoals zelfstandigen, vroeg-gehandicapten en studenten. De AAW verstrekt een uitkering die gerelateerd is aan het niveau van het wettelijk minimumloon (de grondslag); bij volledige arbeidsongeschiktheid ontvangt de verzekerde een uitkering van 70% van de grondslag.

Naast uitkeringen kent de wet ook voorzieningen.

#### **WAO**

De Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering is een verplichte werknemersverzekering tegen de financiële gevolgen van langdurige arbeidsongeschiktheid (langer dan 52 weken). De WAO verstrekt een uitkering die gedurende een bepaalde periode gerelateerd is aan het laatstverdiende loon (het dagloon), en daarna aan het zgn vervolgdagloon, dat bestaat uit het minimumloon plus een aanvulling. Bij volledige arbeidsongeschiktheid ontvangt de werknemer een uitkering van 70% van het dagloon resp. het vervolgdagloon.

Naast uitkeringen kent de wet sinds 1996 ook voorzieningen.

#### **WAGW**

De Wet Arbeid Gehandicapte Werknemers is van kracht sinds 1 juli 1986. In de wet is een inspanningsverplichting voor werkgevers, werkgeversorganisaties en werknemersorganisaties opgenomen om de kansen voor gehandicapten op een baan te verbeteren. De wet is ook van belang voor de arbeidsgehandicapte die nog bij zijn werkgever in dienst is. Op deze werkgever rust immers de verantwoordelijkheid om te zorgen dat de werknemer weer kan gaan werken.

De WAGW bevat een pakket (her)plaatsings-bevorderende maatregelen, zoals:

- loondispensatie;
- de verplichting van de werkgever om de arbeid, de inrichting van de arbeidsplaats en het bedrijf aan te passen aan de gehandicapte werknemer;
- een quotumverplichting (niet ingevoerd);
- een registratieverplichting (nog niet in werking getreden);
- de bevoegdheid van de bedrijfsvereniging om de arbeidsbemiddeling van gehandicapte werknemers uit te voeren;
- introductie van art. 57 lid 6 (verhaalsrecht bedrijfsvereniging) en art. 57a AAW (werkgeversvoorzieningen).

#### **WET TAV**

De Wet Terugdringing Arbeidsongeschiktheidsvolume is sinds 1 maart 1992 van kracht. De wet bevat een aantal maatregelen en wetswijzigingen die bedoeld zijn om het aantal arbeidsongeschikten terug te dringen.



Deze maatregelen zijn er op gericht de financiële betrokkenheid van werkgevers bij de arbeidsongeschiktheidsregelingen te vergroten en de (re)integratie van arbeidsongeschikten te bevorderen. Het pakket bestaat o.m. uit de volgende maatregelen:

- de bonus/malus-regeling;
- de loonkosten- en inwerk- en begeleidingssubsidie;
- premiedifferentiatie Ziektewet;
- aanvulling ziekingeld ex art. 29b ZW;
- aanscherping van de sanctie ex art. 30 ZW
- sanctie ex art. 46 WAO/35 AAW (indien werkgever weigert passende arbeid aan te bieden).

#### **WET TZ**

De Wet Terugdringing Ziekteverzuim is op 1 januari 1994 in werking getreden. De wet bevat een aantal maatregelen die vooral betrekking hebben op de preventie van ziekteverzuim. Deze maatregelen zijn er op gericht de financiële betrokkenheid van de werkgevers bij het ziekteverzuim te vergroten, opdat dit zal leiden tot een grotere aandacht voor de kosten van het ziekteverzuim, en dus tot een intensivering van het verzuimpreventiebeleid. Een en ander moet een positief effect hebben op de instroom in de AAW/WAO. De wet bevat het volgende pakket financiële "prikkel":

- de 2/6 weken maatregel (stukje privatisering van de ZW);
- het blokkeren van de mogelijkheid tot collectieve herverzekering van de bovenwettelijke ZW-uitkering;
- overname van het ziekterisico gedurende de eerst 2/6 weken voor bepaalde groepen werknemers (art. 29b ZW);
- verhaalsrecht bedrijfsvereniging bij inadequate verzuim-begeleiding;
- verzachting van de malusregeling (om risicoselectie tegen te gaan);
- sanctie bij niet meewerken aan het opstellen of uitvoeren van een reïntegratieplan;
- wijziging van de Arbo-wet: iedere werkgever dient een adequaat ziekteverzuimbeleid te voeren en zich daarbij te voorzien van deskundige bijstand (arbo-diensten). Zie bijlage 4.

#### **WET AMBER**

De Wet Afschaffing Malus en Bevordering Reïntegratie is op 29 december 1995 in werking getreden. De problemen rond de bonus/malus-regeling waren voor het kabinet aanleiding om deze regeling af te schaffen. Ter vervanging van het bonus/malus-systeem is een aantal maatregelen ingevoerd dat tot doel heeft de reïntegratie van mensen met een arbeidshandicap te bevorderen. Dit instrumentarium beoogt het verlies van de malus en de bonus op te vangen:

- versterking van de loonkostensubsidie (van 20 naar 25%);
- accentuering van de startersregeling zelfstandigen;
- verruiming van de scholingsmogelijkheden;
- loon- en inkomenssuppletieregeling;
- proefplaatsing met reïntegratie-uitkering;
- garantie-regeling oudere arbeidsongeschikten;

De meeste maatregelen traden per 1 januari 1996 in werking; de loon- en inkomenssuppletie pas per 1 april 1996.

#### **DE WULBZ**

De Wet Uitbreiding Loondoorbetalingsverplichting Bij Ziekte is op 1 maart 1996 in werking getreden. Gedurende het eerste jaar ziekte van een werknemer komt de loondoorbetaling voor rekening van de werkgever.

De loondoorbetalingsplicht geldt alleen voor zolang en voor zover er een arbeidsovereenkomst bestaat. Bijna 15% van de werknemers heeft echter een "afwijkende" arbeidsrelatie: zij vallen onder

de vangnetvoorziening van de Ziektewet. Ook de werknemers wier arbeidsovereenkomst eindigt tijdens ziekte kunnen op ZW-uitkering een beroep doen. Naast deze gedeeltelijke privatisering van de ZW, zijn de volgende maatregelen ingevoerd:

- verplichting van de werkgever om de werknemer na 13 weken ziekte ziek te melden bij de bedrijfsvereniging plus sanctie;
- sanctie ex art. 52j WW, indien werkgever weigert de afgeschatte werknemer passende arbeid aan te bieden;
- boete ex art. 71a WAO, indien werkgever weigert het reïntegratieplan op te stellen of uit te voeren.

## BIJLAGE 7

### OVERZICHT VAN ALGEMENE REÏNTEGRATIE-MAATREGELEN VOOR WERKLOZEN EN ARBEIDSGEHANDICAPTEN.

In deze bijlage wordt een schematisch overzicht gegeven van bestaande en in voorbereiding zijnde reïntegratie-instrumenten, zoals dat door het Tica werd samengesteld op verzoek van het Tica-bestuur (Tica, CVZ, 1996)\*. Een deel van deze instrumenten heeft betrekking op (langdurig) werklozen, en een ander deel op (gedeeltelijk) arbeidsongeschikten.

Van de in het onderhavige rapport beschreven reïntegratie-instrumenten voor personen met een arbeidshandicap, zijn de nummers van paragrafen in de kaders van de overzichtschemata's aangegeven.

Het schematisch overzicht van het Tica/Lisv heeft een andere invalshoek dan de onderhavige inventarisatie. Als invalshoeken heeft het volgende overzicht de cliënten en de uitvoerders van de regelingen, zodat verschillende instrumenten meerdere keren worden vermeld.

De eerste twee schema's bevatten instrumenten gericht op werknemers/uitkeringsgerechtigden (WN/UITK.GER) en het derde schema die op werkgevers (WG).

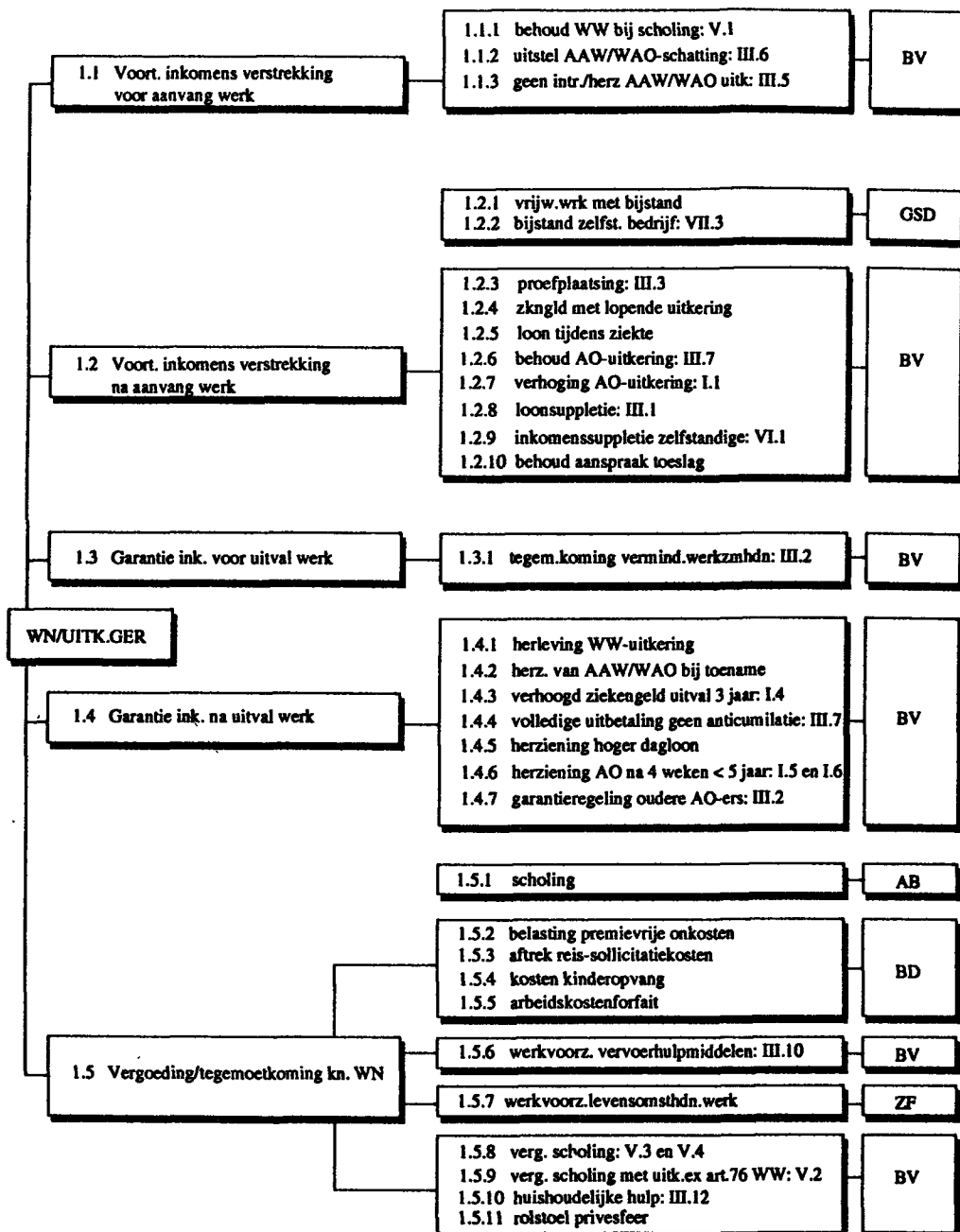
In de drie overzichtschemata's worden telkens eerst de instrumenten behandeld die betrekking hebben op (langdurig) werklozen, gevolgd door de instrumenten die betrekking hebben op arbeidsgehandicapten.

Tevens wordt onderscheiden naar positieve prikkels en negatieve prikkels (stimulering bereidheid d.m.v. bestraffing).

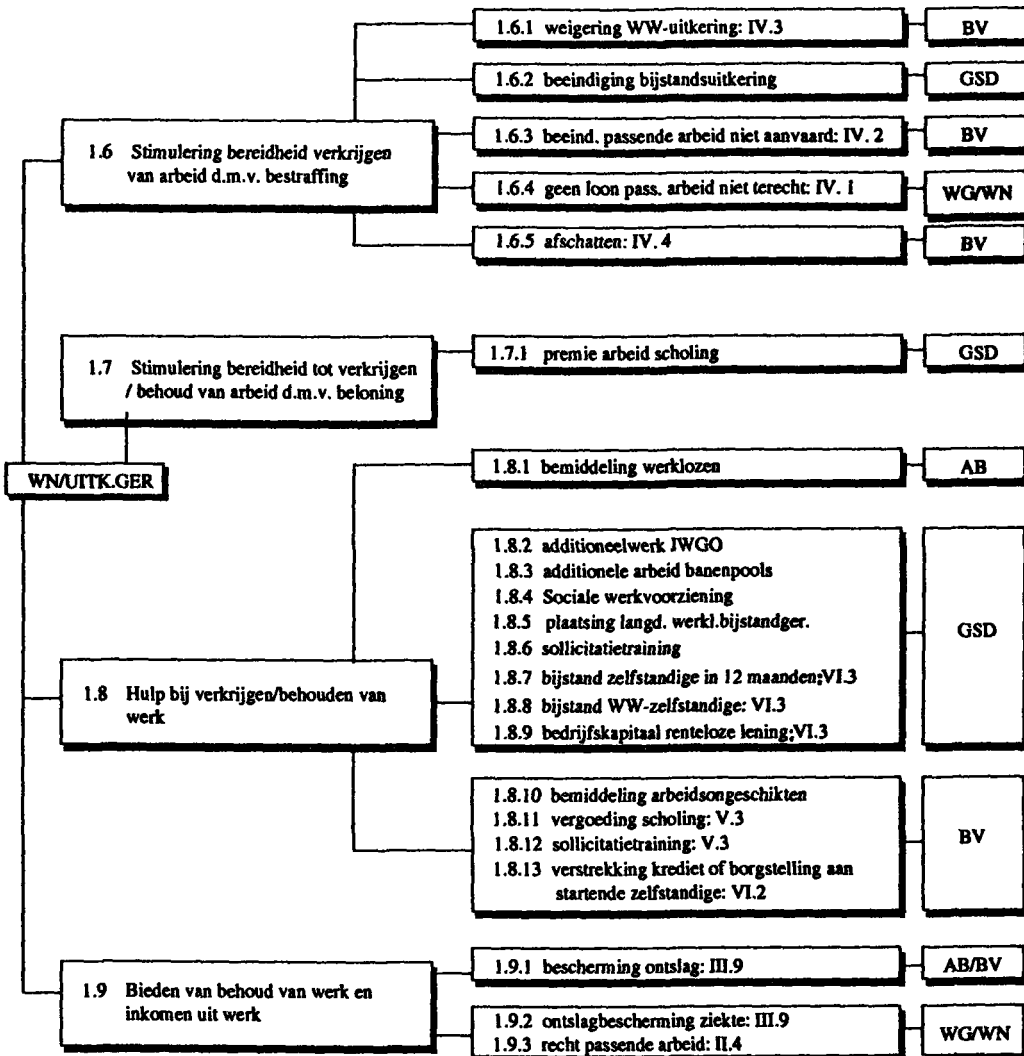
---

\* Het schema is eveneens opgenomen in de 'Naslag gevalsbehandeling Sociale Verzekering' van het Tica/Lisv (Bohn, Stafleu en Van Loghum, 1997).

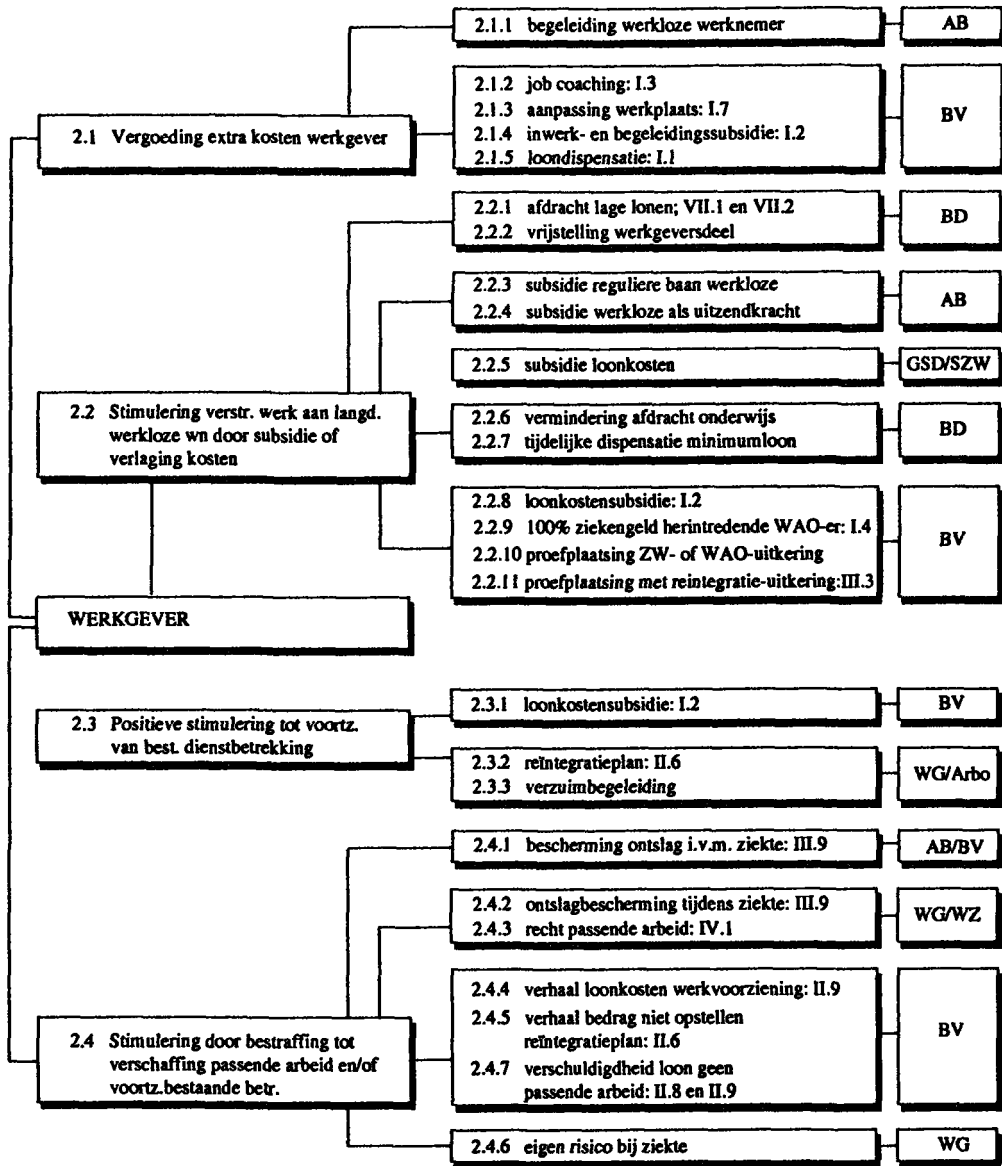
## Reïntegratie-instrumenten in verschillende wetten en regelingen



## Reïntegratie-instrumenten in verschillende wetten en regelingen



## Reïntegratie-instrumenten in verschillende wetten en regelingen



## TOELICHTING OP HET SCHEMA

### 1. Werknemer/uitkeringsgerechtigde

#### 1.1 Voortzetting inkomensverstrekking ongeacht voorwaarden uitkering vóór aanvang werk

*Uitkering wordt verstrekt in een periode waarin belanghebbende daarop naar de normale formele voorwaarden geen recht (meer) heeft: hij is namelijk (mogelijk) niet (meer) werkloos of arbeidsongeschikt. Hij heeft echter ook nog geen werk, maar er is uitzicht op werk doordat hij deelneemt aan scholing. Tijdens de scholing (en na afloop) wordt een uitkering/toelage verstrekt.*

	INHOUD	VINDPLAATS	UITVOERING
1.1.1	behoud van WW-uitkering tijdens scholing	art.76 WW	BV
1.1.2	behoud arbeidsongeschiktheidsuitkering door uitstel AAW/WAO-schatting tijdens scholing en een jaar na scholing	art.31, lid 4/42, lid 4 AAW/WAO	BV
1.1.3	geen intrekking/herziening AAW/WAO-uitkering tijdens scholing i.v.m. daaruit voortvloeiende afname van de arbeids-geschiktheid	art.32, lid 4 en 5 AAW/43, lid 4 WAO	BV

#### 1.2 Voortzetting inkomensverstrekking na aanvang werk

*De werknemer behoudt zijn (aanspraak op) verstrekking van inkomen door de uitkeringsverstrekker hoewel hij werkt. Inkomsten worden op de uitkering in mindering gebracht.*

	INHOUD	VINDPLAATS	UITVOERING
1.2.1	plaatsing in vrijwilligerswerk met behoud van bijstandsuitkering	Melkertbanen III	GSD
1.2.2	verstrekking bijstand aan degene die wegens werkloosheid uitkering ontving en zelfstandig levensvatbaar een bedrijf begint	art. 8 ABW	GSD
1.2.3	proefplaatsing: met behoud van uitkering gedurende korte periode werken: in ZW en AAW/WAO mogelijk (arbeid zonder loonwaarde)	art. 19 ZW en 5/18 AAW/AOW	BV
1.2.4	behoud aanspraak op ziekgeld en anticumulatie van inkomsten met lopende uitkering	art. 19 en 31 lid 1 ZW	BV
1.2.5	behoud aanspraak op loon tijdens ziekte en verrichten van arbeid, onder aftrek van inkomsten uit arbeid	art. 1638c, lid 1 en 4 BW	BV
1.2.6	behoud aanspraak op arbeids-ongeschiktheidsuitkering en anticumulatie van inkomsten met lopende uitkering (uitstel schatting na aanvaarding arbeid)	art.33/44 AAW/AOW	BV
1.2.7	verhoging arbeidsongeschiktheidsuitkering bij samenloop met dispensatie uitk. met inkomsten uit arbeid	art II Regeling samenloop o.a.	BV
1.2.8	loonsuppletie bij aanvaarding werk met lager loon dan theoretische verdiencap.	art. 60 WAO	BV
1.2.9	inkomensuppletie voor zelfstandige bij voortzetting bedrijf of beroep bij inkomen onder theoretische verdiencapaciteit	art. 59b AAW	BV
1.2.10	behoud gedeeltelijke aanspraak op toeslag gedurende ten hoogste twee jaar na aanvaarding arbeid	art. 7 Toeslagenwet	BV

### 1.3 Garantie inkomen vóór uitval uit werk

*Belanghebbende vermindert vrijwillig het aantal arbeidsuren en ontvangt een uitkering ter vergoeding van de gemiste inkomsten.*

	INHOUD	VINDPLAATS	UITVOERING
1.3.1	tegemoetkoming in inkomen bij vermindering werkzaamheden ter voorkoming van arbeids-ongeschiktheid	Regeling taakverlichting alleenstaande werkende AAW ex art. 57 AAW	BV

### 1.4 Garantie inkomen ná uitval werk

*De aanspraak op uitkering vervalt zodra werk wordt aanvaard; indien de arbeid wegvalt herleeft het recht op (de) uitkering of ontstaat recht op uitkering.*

	INHOUD	VINDPLAATS	UITVOERING
1.4.1	herleving van WW-uitkering na opnieuw intreden van werkloosheid, voor een nieuw recht is opgebouwd	art. 19 WW	BV
1.4.2	herziening van AAW/WAO-uitkering bij toename arbeidsongeschiktheid binnen vier, resp. 52 weken, onmiddellijke herziening, heropening bij toename binnen vier weken	art. 37 WAO	BV
1.4.3	verhoogd ziekengeld (100% van het dagloon) voor (ex)WAO'er na uitval binnen 3 jaar na aanvang nieuwe dienstbetrekking	art. 29b ZW	BV
1.4.4	volledige uitbetaling uitkering na uitval uit arbeid door niet meer toepassen van anticumulatie	art. 33/44 AAW/WAO	BV
1.4.5	herziening naar hoger dagloon of hogere grondslag	art. 21a/21, lid 4 AAW/WAO	BV
1.4.6	herziening/toekenning na vier weken bij toename arbeidsongeschiktheid binnen vijf jaar uit dezelfde oorzaak	art. 29a/32a AAW/39a/43a WAO	BV
1.4.7	garantieregeling dagloon oudere arbeidsongeschikten	art. 61 WAO	BV

### 1.5 Vergoeding/tegemoetkoming kosten van werknemer

*Werknemer maakt kosten of wordt geacht kosten te maken ter verbetering of tot behoud van zijn positie op de arbeidsmarkt, voor deze kosten wordt een vergoeding gegeven.*

	INHOUD	VINDPLAATS	UITVOERING
1.5.1	scholing waardoor kansen op verkrijgen van arbeid worden vergroot of waardoor arbeid kan worden behouden	Kaderregeling scholing	arbeidsbur.
1.5.2	belasting- en premievrije vergoeding van onkosten tot f25,- per week en f1200,- per jaar voor vrijwilligerswerk.	Resolutie Min v. Fin. d.d. 10-3-1993, DB 93/178 en Regeling ex art. 6, lid 10 CSV	belastingd.
1.5.3	fiscale aftrek reis- en andere sollicitatiekosten	art. 14 Wet op loonbelasting	belastingd.
1.5.4	tegemoetkoming kosten van kinderopvang als buitengewone last	art. 46, lid I sub d Wet op de inkomsten- belasting 1964	belastingd
1.5.5	arbeidskostenforfait 8% van inkomen uit tegenwoordige arbeid met min. f 243,-	art. 37, lid I onder a en b	belastingd



	en max. f2507,- per jaar, voor inactieven is het max. f597,- per jaar	Wet op de inkomstenbelasting 1964	
1.5.6	werkvoorzieningen: vergoeding kosten vervoer, hulpmiddelen, aanpassingen	art. 57 lid I AAW	BV
1.5.7	werkvoorzieningen: verstrekking van hulpmiddel (bijv. communicatiemiddel) voor verbetering levensomstandigheden, tevens voor gebruik op het werk	Regeling hulpmiddelen ZFW	ziekenfonds
1.5.8	vergoeding scholing waardoor kansen op verkrijgen van arbeid worden vergroot of waardoor arbeid kan worden behouden	art. 57 en 58 AAW	BV
1.5.9	vergoeding kosten van scholing voor persoon die met behoud van uitkering ex art. 76 WW schoolt en behoort tot bemiddelingspopulatie	art. 64 WAO	BV
1.5.10	vergoeding kosten van huishoudelijke hulp die nodig is ter voorkoming van uitval uit werk	Regeling taakverlichting alleenstaande werkende AAW ex	BV
1.5.11	verstrekking van rolstoel voor gebruik in de privé sfeer, tevens voor de werksfeer	art. 2 WVG	GSD
<b>1.6</b>	<b>Stimulering bereidheid tot verkrijging van arbeid door middel van bestraffing</b>		
	<i>De werknemer wordt door middel van negatieve prikkels (sancties) gestimuleerd zich (ruimer) beschikbaar te stellen op de arbeidsmarkt, dan wel zijn bestaande positie te behouden.</i>		
	<b>INHOUD</b>	<b>VINDPLAATS</b>	<b>UITVOERING</b>
1.6.1	(gehele of gedeeltelijke) weigering van WW-uitkering indien passende arbeid niet aanvaard, onvoldoende gesolliciteerd e.d.	art. 24 en 26 WW	BV
1.6.2	beëindiging of vermindering van bijstandsuitkering indien niet wordt voldaan aan de verplichting arbeid te verkrijgen, zich in te schrijven als werkzoekende of overige verplichtingen gericht op inschakeling in het werkproces of anderszins tekortschieten in het besef van de eigen verantwoordelijkheid voor de voorziening in het bestaan	art. 14, 106 en 113 ABW	GSD
1.6.3	vermindering of beëindiging uitkering indien passende arbeid niet aanvaard	art 30, lid 2 ZW	BV
1.6.4	geen recht op loon voor de tijd gedurende welke de werknemer zonder deugdelijke grond passende arbeid niet verricht	art 1638c, lid 3c BW	wg/wn
1.6.5	direct afschatten bij niet volgen van scholing	art. 12, lid 3/ 21, lid 4 AAW/ WAO	BV
<b>1.7</b>	<b>Stimulering bereidheid tot verkrijging of behoud van arbeid door middel van beloning</b>		
	<i>De belanghebbende ontvangt premie bij het aanvaarden of behouden van arbeid of het voltooien van een scholing.</i>		
	<b>INHOUD</b>	<b>VINDPLAATS</b>	<b>UITVOERING</b>
1.7.1	verstrekking van een premie bij het aanvaarden of behouden van arbeid of het voltooien van een scholing	gemeentelijke verordening op grond van art III, lid 3 ABW	GSD

**1.8 Hulp bij verkrijgen en behouden van werk**

*Aan de werknemer wordt hulp geboden bij het verkrijgen van arbeid, dan wel er wordt arbeid geboden.*

	INHOUD	VINDPLAATS	UITVOERING
1.8.1	bemiddeling van werklozen door Arbeidsvoorziening	art. 59, lid I Arbeidsvoorzieningswet	arbeidsbur.
1.8.2	plaatsing in additioneel werk via JWGO	Jeugdwerkgarantiewet (wordt Wet inschakeling werkzoekenden)	GSD
1.8.3	plaatsing in additionele arbeid via banenpools	Rijksbijdrage-regeling banenpools, Subsidiereg. arbeidsvoorz. banenpools (wordt Wet inschakeling werkz.)	GSD
1.8.4	plaatsing in dienst van Sociale werkvoorziening	WSW	GSD
1.8.5	plaatsing langdurig werkloze bijstandsgerechtigden op contract voor 32 uur per week in bewaking, gezondheidszorg, kinderopvang tegen max. 120% van minimumloon	Melkertbanen I	GSD
1.8.6	sollicitatietraining	art. 59, lid I Arbeidsvoorzieningswet	arbeidsbur.
1.8.7	verstrekking algemene bijstand aan zelfstandige in levensvatbaar bedrijf of beroep, gedurende 12 maanden (te verlengen met 24 maanden)	art. 8 ABW	GSD
1.8.8	verstrekking algemene bijstand aan persoon die wegens werkloosheid uitkering geniet en als zelfstandige levensvatbaar bedrijf begint, gedurende ten hoogste 18 maanden	art. 8 ABW	GSD
1.8.9	bijzondere bijstand ter voorziening in behoefte aan bedrijfskapitaal door middel van renteloze lening of borgtocht	art. 22 ABW	GSD
1.8.10	bemiddeling van (gedeeltelijk) arbeidsongeschikten door de bedrijfsvereniging	art. 16, lid 2 WAGW	BV
1.8.11	vergoeden van kosten van scholing	art. 57 AAW	BV
1.8.12	sollicitatietraining	art. 57 AAW	BV
1.8.13	verstrekking krediet of borgstelling aan startende zelfstandige	art. 57 AAW	BV

**1.9 Bieden van behoud van werk en inkomen uit werk**

*De werknemer heeft een aantal middelen waarmee hij werk althans inkomen kan behouden.*

	INHOUD	VINDPLAATS	UITVOERING
1.9.1	bescherming tegen ontslag in verband met ziekte, advisering door bedrijfsvereniging aan RDA over mogelijkheid passende arbeid te bieden	art. 1639h BW delegatiebesluit BBA	arb.bur/BV
1.9.2	ontslagbescherming op grond van BW tijdens ziekte	art. 1639h Burgerlijk wetboek	wg/wn
1.9.3	recht van werknemer jegens werkgever op passende arbeid indien daartoe geschiktheid en bereidheid en in redelijkheid van werkgever te vergen	jurisprudentie van Hoge Raad en art 1638z BW	wg/wn

2. Werkgever

2.1 Vergoeding extra kosten van werkgever

*De werkgever wordt gestimuleerd werknemers in dienst te nemen of te houden doordat extra kosten die daaraan verbonden zijn worden vergoed en de werknemers in gelijke positie komen als andere werknemers voor wie die kosten niet gemaakt hoeven te worden.*

	INHOUD	VINDPLAATS	UITVOERING
2.1.1	tegemoetkoming kosten werkgever voor begeleiding en training van langdurig werkloze werknemer op reguliere arbeidsplaats	Kaderregeling Arbeidsinpassing	arbeidsbur.
2.1.2	vergoeding kosten van de werkgever aan extra begeleiding door job coaching	art. 57a AAW jo Regeling pers. begeleiding	BV
2.1.3	vergoeding van kosten van aanpassing werkplaats ten behoeve van gehandicapte werknemer	art. 57a AAW	BV
2.1.4	inwerk- en begeleidingssubsidie: vergoeding van kosten van werkgever voor inwerken en begeleiden van gehandicapte werknemer (IBS, alleen in combinatie met loonkostensubsidie)	art. 62, lid 3 WAO	BV
2.1.5	loondispensatie: afstemming loon op werkelijke prestatie van gehandicapte werknemer	art. 8 WAGW	BV
2.2	<b>Stimulering tot verstrekking van werk aan (langdurig) werkloze werknemer door</b>		<b>werkgever, door subsidie of verlaging kosten</b>

*De werkgever wordt gestimuleerd doordat de kosten van de werknemer worden vergoed, dan wel daarvoor een subsidie wordt verstrekt.*

	INHOUD	VINDPLAATS	UITVOERING
2.2.1	vermindering afdracht lage lonen, en vermindering afdracht langdurig werklozen Wet Vermeend/Moor	Wet vermindering afdracht	belastingd.
2.2.2	vrijstelling werkgeversdeel premies WW en ZFW en OHT voor werkgever van voorheen langdurig werkloze	Wet Vermeend /Moor	belastingd.
2.2.3	subsidie aan werkgever bij plaatsing in reguliere baan van langdurig werkloze	Kaderregeling Arbeidsinpassing	arbeidsbur.
2.2.4	subsidie aan werkgever voor inzet langdurig werkloze als uitzendkracht	Kaderregeling uitzendkracht	arbeidsbur.
2.2.5	subsidie in loonkosten voor langdurig werkloze bijstandsgerechtigden gedurende twee jaar: de helft van de loonkosten (max. f 18.000,-)	Melkertbanen II	SZW/gem.
2.2.6	vermindering afdracht in verband met onderwijs f 4.500,- bij inkomen van max. 130% van minimumloon	Wet vermindering afdracht	belastingd.
2.2.7	(tijdelijke dispensatie minimumloon voor helft van arbeidsovereenkomst van 6 maanden tot vier jaar tot 70% van minimumloon)	Wetsvoorstel Kamer	
2.2.8	loonkostensubsidie (LKS) tot 25% gedurende 4 jaar aan werkgever van werknemer die door bedrijfsvereniging is bemiddeld	art. 62 WAO	BV
2.2.9	betaling 100% ziekengeld vanaf eerste ziektedag van herintredende (ex) WAO'er	art. 29b ZW	BV
2.2.10	proefplaatsing met behoud van ZW- of AAW/WAO-uitkering en zonder loonwaarde	art. 19 ZW en art. 5/18	BV

2.2.11	proefplaatsing met behoud AAW/WAO-uitkering en vervanging WW-uitkering door reïntegratie-uitkering voor max. drie maanden	AAW/WAO art 63 WAO	BV
<b>2.3</b>	<b>Positieve stimulering tot voortzetting van bestaande dienstbetrekking</b>		
	<i>De werkgever krijgt een positieve prikkel tot handhaving van de bestaande dienstbetrekking.</i>		
2.3.1	INHOUD loonkostensubsidie (LKS) tot 25% aan werkgever die door tussenkomst van de bedrijfsvereniging arbeidsplaats van werknemer in stand laat	VINDPLAATS art. 62 WAO	UITVOERING BV
2.3.2	opstellen en uitvoeren van reïntegratieplan ten behoeve van zieke werknemer	art. 71a WAO	wg/arbodst
2.3.3	verplichting tot verzuimbegeleiding van zieke werknemer door werkgever/arbodienst	art. 4a jo 18 Arbowet	wg/arbodst
<b>2.4</b>	<b>Stimulering door bestraffing tot verschaffing (passende) arbeid en/of voortzetting bestaande dienstbetrekking</b>		
	<i>De werkgever wordt gedwongen dan wel gestimuleerd de dienstbetrekking voort te zetten en het loon door te betalen.</i>		
2.4.1	INHOUD bescherming tegen ontslag in verband met ziekte, advisering door bedrijfsvereniging aan RDA over mogelijkheid passende arbeid te bieden	VINDPLAATS art. 1639h BW, delegatie besluit BBA	UITVOERING arb.bur/BV
2.4.2	ontslagbescherming op grond van BW tijdens ziekte	art. 1639h BW	wg/wn
2.4.3	recht van werknemer jegens werkgever op passende arbeid indien daartoe geschiktheid en bereidheid en in redelijkheid van werkgever te vergen	jurispr. van Hoge Raad en art. 1638d BW	wg/wn
2.4.4	berekening bedrag gelijk aan loonkosten bij niet meewerken aan verstrekken werkvoorziening	art 57, lid 6 AAW	BV
2.4.5	berekening bedrag gelijk aan loonkosten bij niet opstellen of meewerken aan reïntegratieplan (sinds invoering Wet boeten, maatregelen: boete f 10.000.--)	art 71a WAO	BV
2.4.6	eigen risico bij ongeschiktheid door ziekte gedurende 52 weken	art 29 ZW en art. 1638c BW	werkgever
2.4.7	verschuldigdheid door werkgever aan de bedrijfsvereniging van een bedrag, gelijk aan het loon dat door werknemer had kunnen worden verdiend in passende arbeid tevens indien werknemer werkloos wordt doordat geen passende arbeid is aangeboden.	art. 35, lid I/46, lid I AAW/WAO art. 52j WW	BV