

Details wetgeving ziekteverzuim en WAO niet altijd duidelijk

**B. Haagoort,
S. Andriessen**

De grote lijnen van de nieuwe ziekteverzuim- en arbeidsongeschiktheidswetgeving zijn langzamerhand bij velen bekend. Voor wie nog niet goed op de hoogte is, is bovendien het nodige voorlichtingsmateriaal voorhanden. Ondanks alle voorlichting en berichtgeving blijkt over veel details van de wetgeving toch onduidelijkheid te bestaan. Daarom bepaalde aspecten van de wetgeving nog eens nader belicht.

Het aantal maatregelen op het terrein van de ziekteverzuim- en arbeidsongeschiktheidswetgeving dat vanuit Den Haag op ons afkomt, lijkt onoverzichtelijk. Tijdens een onlangs gehouden presentatie voor deskundigen op het terrein van het ziekteverzuim probeerde een beleidsmedewerker van de afdeling arbeidsongeschiktheidsregelingen van SZW die onoverzichtelijkheid weg te nemen. Premiedifferentiatie (TAV), bonus-malusregeling, loonkosten-subsidie en verwante regelingen, veranderingen in de ontslagbescherming van arbeidsongeschikten en veranderingen in de WAO-wetgeving (TBA, het arbeidsongeschiktheidsbegrip en het onderscheid tussen 'oude' en 'nieuwe' gevallen), het passeerde allemaal de revue. Een uitgebreide zaak in een notedop.

Premiedifferentiatie Ziektewet

De kern van de premiedifferentiatie ligt in drie punten van het nieuwe art. 60 van de Ziektewet (ingegaan per 1 januari 1993). Ten eerste dient de bedrijfsvereniging (BV) voor de groep of groepen (bijvoorbeeld risicogroepen of grootteklassen) van bij haar aangesloten werkgevers een ziekteverzuimcijfer vast te stellen. Vervolgens moet een premie voor deze groep of groepen werkgevers vast gesteld worden. Ten slotte moet de BV een hogere dan wel lagere premie vaststellen voor die werkgevers, die een hoger dan wel lager ziekteverzuimcijfer hebben ten opzichte van het voor hen vastgestelde gemiddelde verzuimcijfer. Er wordt een indeling gemaakt in drie of vijf verzuimklassen met een verschillende Ziektewetpremie.

Bij de berekening van de hoogte van het ziekteverzuim wordt overigens het zwangerschaps- en bevallingsverlof niet meegeteld. BV'en wordt de vrijheid gelaten of en in welke mate de verhoging of de verlaging van de ziektewetpremie voor de werkgever

doorwerkt in de premie die de werknemer uiteindelijk moet betalen. Hier is echter wel een wettelijke grens aan gesteld; de werknemer betaalt hooguit de helft van de verhoging.

De vaststelling van de gemiddelde premie gebeurt meestal op grond van het ziekteverzuim van twee jaar terug. Sommige BV'en maken echter na afloop van het jaar een afrekening op basis van het werkelijke verzuim van dat jaar. Dit heeft voor de werkgever als nadeel dat de premielasten pas achteraf bekend zijn. Kleine werkgevers (5 maal de gemiddelde loonsom in de bedrijfstak) worden bij sommige BV'en 'gepooled'. Dat wil zeggen dat alle kleine bedrijven bij een BV, voor wat betreft de vaststelling van het ziekteverzuim, als één werkgever worden gezien. Uit ervaring blijkt dat de meeste kleine bedrijven door deze pooling in de middenklasse terecht komen.

Bij invoering van de 3/6-weken maatregel (uit het wetsvoorstel Terugdringing Ziekteverzuim) vervalt natuurlijk een deel van de premie. De resterende premie (ongeveer de helft) vormt de basis voor de premiedifferentiatie over het ziekteverzuim van zeven tot en met tweeënvijftig weken.

Bonus-malusregeling

Een werkgever kan een bonusuitkering krijgen als hij een (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte in dienst neemt. Een werkgever kan maar één keer een bonusuitkering ontvangen voor dezelfde werknemer. Voorwaarde voor de toekenning van een bonusuitkering is dat een arbeidscontract van minimaal een jaar wordt aangeboden. De mate van arbeidsongeschiktheid van de betreffende werknemer doet er niet toe, als deze maar minimaal tot het moment van ingang van het dienstverband recht had op een arbeidsongeschiktheids-

uitkering. Hetzelfde geldt voor de omvang van het contract in uren: hoe klein de omvang van het arbeidscontract in uren ook is, er blijft recht bestaan op een bonus. Een uitzondering geldt onder andere voor huishoudelijk werk: aangezien voor de meeste contracten waarbij op minder dan drie dagen per week gewerkt wordt geen verzekeringsplicht geldt voor de Ziektewet/AAW/WAO, is het ook niet mogelijk bij het aangaan van een dergelijk contract een bonusuitkering te krijgen.

De bonus bedraagt zes maanden van het jaarsalaris van de betreffende werknemer over dat jaar. De regeling wordt uitgevoerd door de BV. De werkgever dient een aanvraag wel binnen twee maanden na aanvang van het contract in te dienen, anders vervalt de mogelijkheid een bonusuitkering te krijgen.

Werkgevers denken vaak dat (ex)arbeidsongeschikten een groter ziekterisico met zich meebrengen dan andere werknemers. Of dat werkelijk het geval is, is overigens niet bekend. Het NIA voert momenteel in opdracht van SZW en de Sociale Verzekeringsraad een onderzoek uit waarin dat nagegaan wordt. Om werkgevers tegemoet te komen worden de gevolgen van dit (vermeende) hogere risico verzacht door de bovenwettelijke ziekengeld-uitkering te vergoeden. Voor (ex)arbeidsongeschikten die na 1 maart 1992 in dienst zijn genomen wordt het ziekengeld door de BV aangevuld van de wettelijke 70% tot het niveau dat vastgelegd is in de CAO of arbeidsovereenkomst (meestal 90 of 100% van het loon). Is er in de arbeidsovereenkomst niets geregeld over aanvulling, dan is de maatregel niet van toepassing. De regeling geldt voorlopig tot 1 maart 1995.

Wat is nu het verschil tussen de bonusregeling en de loonkostensubsidie?

Een loonkostensubsidie, die ten hoogste 20% van het loon bedraagt, is niet alleen van toepassing bij het in dienst nemen van arbeidsongeschikten. De regeling geldt bij het in dienst nemen van personen die in het bemiddelingsbestand zitten van GMD, ABP of Spoorwegpensioenfondsen; hij wordt ook door deze instanties uitgevoerd. De werkgever kan deze subsidie voor maximaal vier jaar ontvangen. Bij een dienstverband van meer dan tweeënhalf jaar kan de loonkostensubsidie daarom gunstiger zijn dan de bonusuitkering. De werkgever kan dus kiezen tussen een bonusuitkering en een loonkostensubsidie. Bij de loonkostensubsidie kan in tegenstelling tot de bonusuitkering ook nog een inwerk- en begeleidingssubsidie worden verkregen.

En dan de malusregeling. De werkgever moet een malus (=geldelijke bijdrage) betalen wanneer een werknemer arbeidsongeschikt wordt of toegenomen arbeidsongeschikt (dus: als een werknemer 50% arbeidsongeschikt was en hij wordt nu 100% arbeidsongeschikt, dan moet de werkgever voor betrokkene een malus betalen). De malus bedraagt nu drie, vier of zes maanden salaris, afhankelijk van de BV (bijvoorbeeld: banken zes maanden, bouw drie maanden). Bij invoering van de wet TBA wordt het bedrag verhoogd tot negen, elf of twaalf maanden salaris. Een partiële malus bestaat niet; bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid moet een volledige malus betaald worden.

De malus gaat in op de eerste dag van de toetreding tot de WAO; hij wordt echter pas een jaar later geïnd. De malus hoeft niet te worden betaald als de betrokken werknemer in dienst is gebleven en tijdens het eerste WAO-jaar voor zijn volledige restcapaciteit is blijven werken of weer aan het werk is gegaan (in dezelfde of in een andere functie). Als de werknemer pas nadat de malus betaald is weer aan het werk gaat bij zijn oude werkgever, dan is restitutie van de malus mogelijk (bij een ononderbroken dienstverband, en onder voorwaarde van een volledige invulling van de restcapaciteit).

In theorie is het mogelijk dat een werknemer arbeidsongeschikt wordt en binnen een jaar toegenomen arbeidsongeschikt raakt. Dit betekent dat de werkgever twee maal achtereen een malus-aanzegging krijgt. Na een jaar komt dan ook twee keer de vraag of betrokkene weer werkt voor zijn of haar restcapaciteit. Is dat niet het geval, dan zal twee maal een malus betaald moeten worden.

Hoe klein de omvang van het arbeidscontract ook is, er blijft recht bestaan op een bonus.

De nieuwe ziekte- en arbeidsongeschiktheidswetgeving bevat naast de premiedifferentiatie en de bonus-malusregeling nog meer maatregelen die een financiële prikkel voor de werkgever inhouden. Wat zijn de ervaringen daarmee tot nu toe?

Onderdeel van de TAV is de werkherlevingsregeling. Hierin ligt vast dat als de werkgever zonder goede reden weigert mee te werken aan werkherleving door een werknemer, hij een vordering van de BV tegemoet kan zien die even hoog is als het loon dat de werknemer verdient zou hebben. De regeling is sinds 1 maart 1992 in werking, maar wordt in de praktijk weinig toegepast.

Het wetsvoorstel TZ (dat nog op invoering wacht) kent een vergelijkbare regel: als na afloop van de eerste drie dan wel zes weken ziekte (die onder verantwoordelijkheid van de werkgever begeleid wordt) naar mening van de BV blijkt dat de werkgever voor wat betreft zijn begeleidingstaak nalatig is geweest, dan kan de BV een bedrag van de werkgever vorderen.

Verbeterde ontslagbescherming

De ontslagbescherming is voor arbeidsongeschikten verscherpt, tegelijkertijd bestaan er plannen de ontslagbescherming in het algemeen te verminderen.

Nederland kent als enige land in Europa een preventieve toets bij ontslag: de werkgever moet een verzoek indienen bij het arbeidsbureau om te vragen of de betrokken werknemer ontslagen kan worden. Elders kan ontslag alleen aangevochten worden via de rechter, een mogelijkheid die in Nederland óók bestaat. Er bestaan plannen om de preventieve toets af te schaffen. Voor arbeidsongeschikten (of breder: WAGW-werknemers) zal de preventieve toets blijven bestaan. In het Burgerlijk Wetboek was altijd al geregeld dat een werknemer pas na één jaar

WAO ontslagen kon worden. Sinds 1992 is dat aangescherpt: een werkgever moet aannemelijk maken dat de werknemer tijdens de eerste drie maanden na afloop van het eerste WAO-jaar òf na aanvraag van de ontslagvergunning niet zal herstellen en dat binnen die periode geen passend of aangepast werk beschikbaar zal zijn. Per 16 januari 1993 is die periode verlengd tot zes maanden. Deze regeling geldt ook bij een ontslagaanvraag wegens veelvuldig verzuim.

Oud en nieuw

Met een 'oud geval' wordt bedoeld dat iemand nog onder de wet valt die voor de TBA gold. De TBA splitst de uitkering op in een loondervings- en vervolguutkering.

De TBA (moet nog door de Eerste Kamer geaccepteerd worden) beschouwt mensen die op 25 januari 1993 ziek waren en ten gevolge van de diagnose op dat moment arbeidsongeschikt worden, nog als een 'oud' geval; deze verzekerden krijgen dus nog een uitkering die, bij volledige arbeidsongeschiktheid, 70% van hun laatst verdiende loon bedraagt (tot een bepaald maximum). Deze personen vallen dus niet onder de nieuwe regeling. Iemand die op 25 januari 1993 ziek was en volledig arbeidsongeschikt wordt nadat de wet in werking is getreden, blijft tot de pensioenering onder het oude systeem vallen, ook als hij of zij herhaald of toenemend arbeidsongeschikt wordt.

Echter: was een verzekerde op 25 januari ziek wegens een bepaalde diagnose en volgt aansluitend nog tijdens het Ziektewetjaar een tweede diagnose die leidt tot arbeidsongeschiktheid, dan geldt dit als een 'nieuw' geval. De Ziektewet kent de dertig dagen regel: volgen twee ziektegevallen elkaar binnen dertig dagen op, dan gelden ze als één geval. Dat is hier ook van toepassing.

Daardoor kan ook een ziekmelding kort na 25 januari ertoe leiden dat betrokkene onder het oude systeem valt.

Als een werknemer in de Ziektewet zit, moet hij of zij de arbeidsongeschiktheidsuitkering enige tijd voor de intreding in de WAO aanvragen. Elke vijf jaar loopt de uitkering af en moet dus een nieuwe uitkering aangevraagd worden. Een herkeuring volgt dan, voor mensen onder de vijftig jaar, op basis van het nieuwe arbeidsongeschiktheids criterium. Dit geldt ook voor de zogenaamde 'oude gevallen'. Was het voorheen zo dat het begrip 'passende arbeid' bepalend was voor de hoogte van de uitkering, nu spreekt de wetgever alleen maar over 'algemeen geaccepteerd'.

terde arbeid'. Door de herkeuring op basis van het nieuwe arbeidsongeschiktheids criterium kan het voorkomen dat het arbeidsongeschiktheidspercentage van de 'oude gevallen' omlaag gaat en een lagere arbeidsongeschiktheidsuitkering wordt ontvangen (die mogelijk aangevuld wordt door een ww- of bijstandsuitkering). Hoewel deze verzekeren dus onder de oude regeling vallen wat betreft het uitkeringspercentage, kan het toch zijn dat hun arbeidsongeschiktheidsuitkering omlaag gaat. Dit aspect heeft in de media weinig aandacht gekregen. Bij de Afdeling Voorlichting van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid is sinds februari 1993 een herziene folder verkrijgbaar over de kabinetsvoorstellen. Daarnaast geeft SZW het periodieke blad 'Arbeidsgeschied' uit waarin de actuele stand van zaken met betrekking tot de besproken wetgeving worden weergegeven.

Voor de maatregelen die door de BV uitgevoerd worden is het GAK of de eigen BV de aangewezen instantie voor nadere informatie. Bedrijven kunnen voor informatie meestal ook goed terecht bij hun branche-organisaties. Verschillende vaktijdschriften op het gebied van personeel en organisatie of van ziekteverzuim en arbeidsomstandigheden bieden gedetailleerde informatie. En dan zijn er nog telefonische informatielijnen van het Ministerie van SZW, van het voorlichtingscentrum sociale verzekeringen en het Informatiecentrum van het NIA.

De auteurs

B. Haagoort en S. Andriessen zijn respectievelijk als stagiair en senior onderzoeker werkzaam bij het NIA, Amsterdam.

Uitgave Nieuwe

Gezondheid en veiligheid in kantoren

Zojuist verscheen bij Sdu Uitgeverij Plantijnstraat het 'Handboek gezondheid en veiligheid in kantoren'. De eindredactie is in handen van ir. P. Voskamp R.e.

Sinds kort omvat de Arboret specifieke wettelijke eisen voor kantoren. Ook worden door de EG steeds meer richtlijnen en normen geformuleerd die eisen aan de kantoren stellen en ook in Nederland nageleefd moeten worden (bijvoorbeeld de Richtlijn Beeldschermwerk). Hoge kosten kunnen bespaard worden door in de ontwerpfase van het kantoorgebouw en kantoorinrichting tijdig rekening te houden met de wettelijke eisen, in plaats van te wachten totdat de Arbeidsinspectie aanpassing eist.

Het 'Handboek gezondheid en veiligheid in kantoren' is een compleet naslagwerk op het terrein van veiligheid, gezondheid en welzijn in kantoren, en biedt informatie over ergonomie, bedrijfshulpverlening, milieu, functie-inhoud, gezondheid en veiligheid in kantoren.

Het 'Handboek gezondheid en veiligheid in kantoren' geeft per hoofdstuk informatie over de na te streven richtlijnen en de praktijktoepassing daarvan.

Handboek gezondheid en veiligheid in kantoren. ISBN 90 399 0205 4, prijs f 89, omvang 269 pagina's. Te bestellen bij: Sdu Uitgeverij, Plantijnstraat, tel. 070-3789884, fax 3817771.

Preventing stress at work

Bij de International Labour Office (ILO) is verschenen 'Conditions of Work Digest on Preventing stress at work'. De Digest signaleert trends vanuit een internationaal perspectief. Cases uit negen landen laten zien hoe stress op het werk kan worden aangepakt. Experts lichten toe wie bij het voeren van een anti-stressbeleid betrokken zouden moeten zijn, wat zij moeten weten en hoe anti-stressprogramma's effectief kunnen worden. De Digest beschrijft ook een selectie van handleidingen en richtlijnen die adviseren over manieren om stress te bestrijden, bespreekt een paar video's over stress en bevat een uitgebreide geannoteerde bibliografie over het onderwerp.

Preventing stress at work kan tegen betaling van 45 Sf worden besteld

bij ILO Publications, CH-1211 Genève 22. Tel. 09 41 22 7996111, fax 09 41 22 7986358. Een jaarabonnement op de Conditions of Work Digest, waarin de onderwerpen seksuele intimidatie, privacy op het werk, kinderarbeid, werktijd en telewerken al zijn verschenen, kost 85 Sf. De onderwerpen monitoring, toezicht en testen van werknemers en sollicitanten, alsmede bescherming van moeders staan voor dit jaar nog op het programma.

Tijdschrift voor Sociaal Juridische Dienstverlening

Bij uitgeverij Koninklijke Vermande is onlangs het eerste exemplaar van het nieuwe vaktijdschrift 'SJD Tijdschrift voor Sociaal Juridische Dienstverlening' verschenen. Het nieuwe tijdschrift is het resultaat van een samenwerkingsverband tussen Koninklijke Vermande BV en de Hogescholen Midden Nederland, Amsterdam, Groningen, Ichthus te Rotterdam en Sittard. Genoemde Hogescholen verzorgen sinds 1991 de opleiding Sociaal Juridische Dienstverlening. Steeds meer wordt er in de hulpverlening gevraagd naar een duizendpoot die zowel het juridische als maatschappelijk werk aankan. De SJD-opleiding probeert deze lacune tussen maatschappelijk werker en jurist te vullen.

Het SJD tijdschrift beoogt een forum te zijn voor feiten, meningen, ontwikkelingen, beleid en discussie op het terrein van de sociaal juridische dienstverlening. Het tijdschrift bevat onder andere ontwikkelingen in wetgeving en een kritische reflectie hierop, ontwikkelingen in het werkveld, rechtsvergelijking op Europees niveau, ethische kwesties, signalering van relevante artikelen en jurisprudentie, columns, boekbesprekingen en interviews.

Het tijdschrift verschijnt vijf maal per jaar. Een abonnement kost f 95 per jaar; voor studenten f 82,50 per jaar. Prijzen zijn inclusief BTW en verzendkosten.

Koninklijke Vermande BV, postbus 20, 8200 AA Lelystad, tel. 03200-22944, fax 26334.