



## DE WET BEPERKING ZIEKTEVERZUIM EN ARBEIDSONGESCHIKTHEID VANGNETTERS

### Van vangnetter tot werknemer - de re-integratie van een vangnetter -

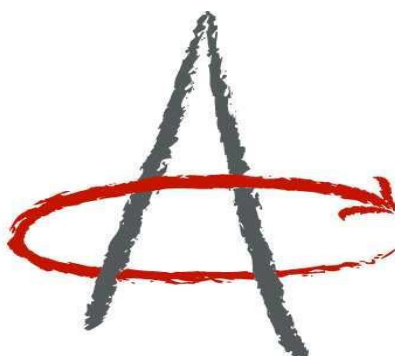
Naam: Laura Gelissen  
Studentnummer: 2028006  
Onderwijsinstelling: Juridische hogeschool Avans - Fontys  
Opleiding: HBO-Rechten  
Blok: E3/E4 Afstuderen  
Datum: Mei 2013  
Plaats: Utrecht

Afstudeerorganisatie: Alexander Calder Arbeidsintegratie  
Naam afstudeermentor: J. A. M. van Iersel  
Naam eerste docent: M.R.M. Brugman  
Naam tweede docent: A.M.M. van Breugel



# De wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters

Van vangnetter tot werknemer  
- de re-integratie van een vangnetter –



**ALEXANDER CALDER**  
arbeidsintegratie bv

|                      |                                                                  |
|----------------------|------------------------------------------------------------------|
| Classificatie:       | Intern                                                           |
| Naam:                | Laura Gelissen                                                   |
| Studentnummer:       | 2028006                                                          |
| Onderwijsinstelling: | Juridische hogeschool Avans – Fontys<br>Locatie 's-Hertogenbosch |
| Opleiding:           | HBO-Rechten                                                      |
| Blok:                | E3/E4 Afstuderen                                                 |
| Datum:               | Mei 2013                                                         |
| Plaats:              | Utrecht                                                          |

|                       |                                    |
|-----------------------|------------------------------------|
| Afstudeerorganisatie: | Alexander Calder Arbeidsintegratie |
| Naam afstudeermentor: | J. A. M. van Iersel                |
| Naam eerste docent:   | M.R.M. Brugman                     |
| Naam tweede docent:   | A.M.M. van Breugel                 |

**Voorwoord**

Voor u ziet u mijn afstudeerscriptie over 'De wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters: Van vangnetter tot werknemer, - de re-integratie van een vangnetter-'. Deze afstudeerscriptie heb ik geschreven tijdens mijn stage bij Alexander Calder Arbeidsintegratie. De aanleiding voor deze scriptie was de behoefte aan een uiteenzetting van de Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters, aan de zijde van Alexander Calder Arbeidsintegratie. Deze wet wijzigt de juridische positie van vangnetters. Dit heeft bij Alexander Calder Arbeidsintegratie de vraag doen ontstaan wat voor effect dit heeft op hun re-integratietraject. Gezien mijn interesse op het gebied van Sociale Zekerheid, leek dit mij een interessant onderwerp voor mijn afstudeerscriptie.

Mijn afstudeerperiode bij Alexander Calder Arbeidsintegratie is mij zeer goed bevallen. Met veel plezier heb ik gewerkt aan de totstandkoming van deze scriptie. Hiervoor wil ik in het bijzonder bedanken Hans van Iersel voor zijn begeleiding tijdens mijn afstudeerperiode, Pascal Holweg voor het doorlezen van alle stukken uit dit onderzoek, Renate Brugman voor haar begeleiding vanuit de Juridische Hogeschool, de medewerkers van de afdeling Arbeidsre-integratie Vangnetters uit Den Haag die mij hebben voorzien van alle nodige informatie en tot slot alle collega's van de Afdeling Kennis van Alexander Calder Arbeidsintegratie voor hun steun en hulp tijdens mijn gehele afstudeerperiode.

Laura Gelissen

Utrecht, mei 2013

## Inhoudsopgave

---

### Samenvatting

---

### Lijst van afkortingen

---

|              |                                                                                                                                               |           |
|--------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>1.</b>    | <b>Inleiding</b>                                                                                                                              | <b>09</b> |
| <b>1.1</b>   | <b>Probleembeschrijving</b>                                                                                                                   | <b>09</b> |
| <b>1.2</b>   | <b>Doelstelling</b>                                                                                                                           | <b>09</b> |
| <b>1.3</b>   | <b>Centrale vraagstelling en deelvragen</b>                                                                                                   | <b>10</b> |
| <b>1.4</b>   | <b>Verantwoording van methoden en bronnen</b>                                                                                                 | <b>10</b> |
| <b>1.5</b>   | <b>Leeswijzer</b>                                                                                                                             | <b>11</b> |
| <b>2.</b>    | <b>De Juridische positie van vangnetters voor de inwerkingtreding van de Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters</b> | <b>12</b> |
| <b>2.1</b>   | <b>Algemene regels bij ziekte werknemer</b>                                                                                                   | <b>12</b> |
| <b>2.2</b>   | <b>De ZW-uitkering</b>                                                                                                                        | <b>13</b> |
| <b>2.2.1</b> | <b>Voorwaarden</b>                                                                                                                            | <b>13</b> |
| <b>2.2.2</b> | <b>De duur van de ZW-uitkering</b>                                                                                                            | <b>15</b> |
| <b>2.2.3</b> | <b>De hoogte van de ZW-uitkering</b>                                                                                                          | <b>15</b> |
| <b>2.2.4</b> | <b>Rechtsbescherming</b>                                                                                                                      | <b>16</b> |
| <b>2.3</b>   | <b>Vangnetters met een werkgever</b>                                                                                                          | <b>16</b> |
| <b>2.3.1</b> | <b>Ziekte ten gevolge van bevalling of zwangerschap</b>                                                                                       | <b>16</b> |
| <b>2.3.2</b> | <b>Orgaandonoren</b>                                                                                                                          | <b>16</b> |
| <b>2.3.3</b> | <b>No-riskpolis</b>                                                                                                                           | <b>17</b> |
| <b>2.4</b>   | <b>Vangnetters zonder een werkgever</b>                                                                                                       | <b>17</b> |
| <b>2.4.1</b> | <b>Uitzendkrachten</b>                                                                                                                        | <b>17</b> |
| <b>2.4.2</b> | <b>Oproepkrachten</b>                                                                                                                         | <b>18</b> |
| <b>2.4.3</b> | <b>Werkloze werknemers</b>                                                                                                                    | <b>18</b> |
| <b>2.5</b>   | <b>Verplichtingen en weigeringsgronden</b>                                                                                                    | <b>18</b> |
| <b>2.6</b>   | <b>Conclusie</b>                                                                                                                              | <b>20</b> |
| <b>3.</b>    | <b>De Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters</b>                                                                    | <b>21</b> |
| <b>3.1</b>   | <b>De achtergrond en het doel</b>                                                                                                             | <b>21</b> |
| <b>3.2</b>   | <b>Maatregelen voor het UWV en werkgevers</b>                                                                                                 | <b>22</b> |
| <b>3.3</b>   | <b>Maatregelen voor vangnetters</b>                                                                                                           | <b>22</b> |
| <b>3.3.1</b> | <b>De wijziging van het ZW-criterium: Art. 19aa ZW &amp; art 19ab ZW</b>                                                                      | <b>22</b> |
| <b>3.3.2</b> | <b>De arbeidsverledeneis: Art. 29e ZW &amp; art. 29f ZW</b>                                                                                   | <b>23</b> |
| <b>3.3.3</b> | <b>Verscherping re-integratieverplichtingen: Art. 29g ZW &amp; art. 30 ZW</b>                                                                 | <b>25</b> |
| <b>3.4</b>   | <b>Rechtsbescherming</b>                                                                                                                      | <b>27</b> |
| <b>3.5</b>   | <b>Gevolgen</b>                                                                                                                               | <b>27</b> |
| <b>3.6</b>   | <b>Conclusie</b>                                                                                                                              | <b>28</b> |
| <b>4</b>     | <b>De instroom van vangnetters in de WIA &amp; WW</b>                                                                                         | <b>29</b> |
| <b>4.1</b>   | <b>Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen</b>                                                                                               | <b>29</b> |
| <b>4.1.1</b> | <b>De WGA-uitkering</b>                                                                                                                       | <b>30</b> |
| <b>4.1.2</b> | <b>Loongerelateerde uitkering</b>                                                                                                             | <b>30</b> |
| <b>4.1.3</b> | <b>WGA-loonaanvullings- of WGA- vervolquitkering</b>                                                                                          | <b>31</b> |
| <b>4.1.4</b> | <b>verplichtingen op grond van de WIA</b>                                                                                                     | <b>32</b> |
| <b>4.1.5</b> | <b>Gevolgen voor de WIA</b>                                                                                                                   | <b>33</b> |
| <b>4.2</b>   | <b>Werkloosheidswet</b>                                                                                                                       | <b>33</b> |
| <b>4.2.1</b> | <b>verplichtingen op grond van de WW</b>                                                                                                      | <b>34</b> |
| <b>4.2.2</b> | <b>Gevolgen voor de WW</b>                                                                                                                    | <b>34</b> |
| <b>4.3</b>   | <b>Conclusie</b>                                                                                                                              | <b>35</b> |

|              |                                                                                                                                            |           |
|--------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>5.</b>    | <b>De re-integratie van vangnetters</b>                                                                                                    | <b>36</b> |
| <b>5.1</b>   | <b>De re-integratie van vangnetters door het UWV</b>                                                                                       | <b>36</b> |
| <b>5.1.1</b> | <b>Plan van aanpak</b>                                                                                                                     | <b>36</b> |
| <b>5.1.2</b> | <b>Bijstelling plan van aanpak</b>                                                                                                         | <b>37</b> |
| <b>5.2</b>   | <b>De re-integratie van vangnetters door Alexander Calder</b>                                                                              | <b>38</b> |
| <b>5.2.1</b> | <b>Het re-integratieplan</b>                                                                                                               | <b>38</b> |
| <b>5.2.2</b> | <b>Het re-integratietraject</b>                                                                                                            | <b>38</b> |
| <b>5.2.3</b> | <b>Afspraken, rechten en plichten</b>                                                                                                      | <b>41</b> |
| <b>5.2.4</b> | <b>De duur van het re-integratietraject</b>                                                                                                | <b>41</b> |
| <b>5.3</b>   | <b>De samenwerking van het UWV en Alexander Calder</b>                                                                                     | <b>43</b> |
| <b>5.3.1</b> | <b>Afspraken uit de Toegangsovereenkomst</b>                                                                                               | <b>43</b> |
| <b>5.4</b>   | <b>Conclusie</b>                                                                                                                           | <b>44</b> |
| <b>6.</b>    | <b>Het effect van de Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters op het re-integratietraject van Alexander Calder</b> | <b>45</b> |
| <b>6.1</b>   | <b>Het effect van de wijziging van het ZW-criterium na het eerste ziektejaar</b>                                                           | <b>45</b> |
| <b>6.2</b>   | <b>Het effect van de arbeidsverledeneis</b>                                                                                                | <b>47</b> |
| <b>6.3</b>   | <b>Het effect van de aanscherping van de re-integratieverplichtingen</b>                                                                   | <b>47</b> |
| <b>6.4</b>   | <b>Conclusie</b>                                                                                                                           | <b>47</b> |
| <b>7.</b>    | <b>Conclusies &amp; aanbevelingen</b>                                                                                                      | <b>48</b> |
| <b>7.1</b>   | <b>Conclusies</b>                                                                                                                          | <b>48</b> |
| <b>7.2</b>   | <b>Aanbevelingen</b>                                                                                                                       | <b>51</b> |
| <b>8.</b>    | <b>Evaluatie</b>                                                                                                                           | <b>55</b> |
|              | <b>Literatuurlijst</b>                                                                                                                     | <b>56</b> |
|              | <b>Bijlagen</b>                                                                                                                            |           |
|              | • <b><u>Bijlage I: Bijstelling plan van aanpak</u></b>                                                                                     |           |
|              | • <b><u>Bijlage II: Re-integratieplan</u></b>                                                                                              |           |
|              | • <b><u>Bijlage III: Verzuimprotocol</u></b>                                                                                               |           |
|              | • <b><u>Bijlage IV: Toegangsovereenkomst</u></b>                                                                                           |           |
|              | • <b><u>Bijlage V: Inkoopkader re-integratiedienstverlening UWV</u></b>                                                                    |           |
|              | • <b><u>Bijlage VI: Offerte</u></b>                                                                                                        |           |
|              | • <b><u>Bijlage VII: Voorbeeld leer-werk-traject</u></b>                                                                                   |           |

### **Samenvatting**

Op 1 januari 2013 is het eerste gedeelte van de Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters in werking getreden, waarna op 1 januari 2014 het tweede gedeelte zal volgen. Deze wet heeft drie maatregelen tot gevolg, waardoor de juridische positie van vangnetters op een aantal belangrijke punten zal veranderen. Alexander Calder Arbeidsintegratie (hierna: Alexander Calder) is nog niet op de hoogte van de gevolgen van de betreffende veranderingen. Zij verwacht dat deze veranderingen in de juridische positie van vangnetters effect zullen hebben op het re-integratietraject dat een deel van deze vangnetters volgt bij Alexander Calder. Om een beeld te krijgen van het mogelijke effect van de Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters is bij Alexander Calder de vraag ontstaan naar een uiteenzetting van deze wet. Dit heeft geleid tot onderstaande centrale vraag:

*‘Welke gevolgen heeft de inwerkingtreding van de Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters voor de juridische positie van vangnetters en daarmee voor het re-integratietraject dat zij volgen bij Alexander Calder en op welke punten moet Alexander Calder hun re-integratietraject aanpassen om aan te sluiten op deze wet.’*

Naar aanleiding van deze vraag is onderstaande doelstelling ontstaan:

*‘Op maandag 27 mei 2013 lever ik een volledig onderzoeksrapport aan de heer Van Iersel, manager afdeling Kennis van Alexander Calder. In het rapport wordt een juridische correcte uiteenzetting gegeven van de gevolgen die de Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters heeft voor de juridische positie van vangnetters. Hierbij worden alle recente en toekomstige wijzigingen uitgebreid uiteengezet en wordt beschreven welke gevolgen deze wijzigingen hebben voor het re-integratietraject van Alexander Calder. In het rapport zullen ook aanbevelingen gedaan worden over de punten die Alexander Calder in hun re-integratietraject moet wijzigen om aan te sluiten op deze wet.’*

De belangrijkste conclusie uit dit onderzoek wordt hierna kort samengevat. De wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters heeft drie belangrijke maatregelen tot gevolg. De eerste maatregel betreft de wijziging van het ZW-criterium na het eerste ziektejaar. Deze maatregel zorgt voor een verandering in de duur van de ZW-uitkering. Voorheen had een vangnetter gedurende 104 weken recht op een ZW-uitkering. Vanaf 1 januari bedraagt deze ZW-uitkering in eerste instantie nog maar 52 weken. Na deze 52 weken volgt een herbeoordeling van de arbeidsongeschiktheid van de vangnetter op grond van een nieuw ZW-criterium. De tweede maatregel heeft tot gevolg dat de arbeidsverledeneis in werking treedt. Deze maatregel heeft betrekking op de hoogte van de ZW-uitkering. Voorheen had een vangnetter gedurende 104 weken recht op een ZW-uitkering ter hoogte van 70% van zijn laatst verdiende loon. Vanaf 1 januari 2014 ontvangt een vangnetter nog, voor een basisduur van drie maanden, 70% van zijn laatst verdiende loon. Deze drie maanden kunnen verlengd worden op grond van het arbeidsverleden van de vangnetter. Na afloop van deze loongerelateerde uitkering heeft de vangnetter voor zijn overige ZW-periode recht op een uitkering ter hoogte van 70% van het minimumloon. De derde maatregel heeft betrekking op de re-integratieverplichtingen van de vangnetter. Deze verplichtingen zijn vanaf 1 januari 2013 aangescherpt.

Het belangrijkste gevolg van deze wet voor Alexander Calder is het gegeven, dat door de wijziging van het ZW-criterium na het eerste ziektejaar hun re-integratietraject in het gedrang kan komen. Dit komt doordat vangnetters gedurende het traject in de bijstand terecht kunnen komen. Om dit te voorkomen wordt Alexander Calder aanbevolen hun traject in te korten door de fasen binnen het traject met elkaar te laten overlappen, of het traject intensiever te maken. Een andere oplossing is contact te zoeken met de gemeenten en met hen contracten af te sluiten, zodat zij de re-integratie van een vangnetter door kunnen laten lopen op het moment dat deze vangnetter een beroep doet op de bijstand.

**Lijst van afkortingen**

|                  |                                                           |
|------------------|-----------------------------------------------------------|
| Art.:            | Artikel                                                   |
| Awb:             | Algemene wet bestuursrecht                                |
| BW:              | Burgerlijk Wetboek                                        |
| IVA:             | Regeling Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten |
| MUP-overeenkomst | Arbeidsovereenkomst met uitgestelde prestatieplicht       |
| MvT:             | Memorie van Toelichting                                   |
| Pag.:            | Pagina                                                    |
| UWV:             | Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen              |
| WGA:             | Regeling Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsongeschikten  |
| WIA:             | Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen                  |
| WW:              | Werkloosheidswet                                          |
| ww'er:           | Werkloze werknemer                                        |
| WWB:             | Wet werk en bijstand                                      |
| ZW:              | Ziektewet                                                 |

**Opmerkingen met betrekking tot dit rapport.**

De maatregelen van de Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters, zijn voornamelijk opgenomen in nieuwe artikelen in de Ziektewet. Daarnaast is artikel 30 Ziektewet op 1 januari 2013 aangepast. Als geschreven wordt over dit artikel wordt aangegeven of dit het oude artikel 30 Ziektewet of het vernieuwde artikel 30 Ziektewet betreft.

## **1. Inleiding**

Op 1 januari 2013 is de Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters deels in werking getreden. Deze wet wijzigt de Ziektewet (hierna: ZW) en enige andere wetten.<sup>1</sup> Het doel van deze wet is om de ZW activerender te maken, door de re-integratie en de werkhervatting van vangnetters te stimuleren. Met als doel om het ziekteverzuim van vangnetters te beperken en instroom van vangnetters in de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (hierna: WIA) te verminderen.<sup>2</sup> Vangnetters zijn de personen die onder de werkingssfeer van het vangnet van de ZW vallen.<sup>3</sup> Ofwel personen die geen werkgever (meer) hebben, zoals zieke werklozen, zieke uitzendkrachten, zieke werknemers van wie hun dienstverband afloopt tijdens ziekte, maar ook werknemers die een werkgever hebben, maar ook een gepercipieerd hoog ziekterisico hebben, zoals personen die onder de no-riskpolis vallen, organdonoren en zwangere vrouwen.

### **1.1 Probleembeschrijving**

Vangnetters hebben op grond van de ZW een re-integratieverplichting.<sup>4</sup> Bij deze re-integratie worden vangnetters ondersteund door het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (hierna: UWV). Hierbij werkt het UWV nauw samen met gemeenten en private partijen. Alexander Calder Arbeidsintegratie (hierna: Alexander Calder) is één van deze private partijen. Middels een aanbesteding heeft Alexander Calder momenteel een opdracht verworven van het UWV, waarbij zij verantwoordelijk is voor de re-integratie van een grote groep vangnetters. Alexander Calder stelt hierbij het re-integratietraject samen en begeleidt de vangnetters hierin.

Door de inwerkingtreding van de Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters op 1 januari 2013, is de juridische positie van vangnetters ten opzichte van hun re-integratie veranderd. Vanaf 1 januari 2014 zal deze positie nog meer veranderen als het overige deel van de Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid in werking treedt. Hierdoor zal het verloop van de re-integratie van vangnetters veranderen en zullen re-integratiebedrijven hun re-integratietrajecten moeten aanpassen. Ook Alexander Calder zal hierdoor hun re-integratietraject moeten aanpassen, om aan te sluiten op de gewijzigde juridische positie van de vangnetters, die Alexander Calder bij hun re-integratie begeleidt.

Vanwege de inwerkingtreding van de Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters, is bij Alexander Calder behoefte ontstaan aan een uiteenzetting van deze wet, een overzicht van de gevolgen die deze wet heeft voor de juridische positie van vangnetters en daarmee voor het re-integratietraject dat zij volgen bij Alexander Calder. Daarnaast wil Alexander Calder graag weten welke punten zij in hun re-integratietraject moet aanpassen om aan te sluiten op de Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters.

### **1.2 Doelstelling**

Op maandag 27 mei 2013 lever ik een volledig onderzoeksrapport aan de heer Van Iersel, manager afdeling Kennis van Alexander Calder. In het rapport wordt een juridische correcte uiteenzetting gegeven van de gevolgen die de Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters heeft voor de juridische positie van vangnetters. Hierbij worden alle recente en toekomstige wijzigingen uitgebreid uiteengezet en wordt beschreven welke gevolgen deze wijzigingen hebben voor het re-integratietraject van Alexander Calder. In het rapport zullen ook aanbevelingen gedaan worden over de punten die Alexander Calder in hun re-integratietraject moet wijzigen om aan te sluiten op deze wet.

<sup>1</sup> Het betreft hier o.a. de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen en de Werkloosheidswet.

<sup>2</sup> *Kamerstukken II* 2011/12, 33 241, nr. 3, p. 9

<sup>3</sup> *Kamerstukken II* 2011/12, 33 241, nr. 3, p. 2

<sup>4</sup> Artikel 29g en 30 ZW.

### **1.3 Centrale vraag**

Welke gevolgen heeft de inwerkingtreding van de Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters voor de juridische positie van vangnetters en daarmee voor het re-integratietraject dat zij volgen bij Alexander Calder en op welke punten moet Alexander Calder hun re-integratietraject aanpassen om aan te sluiten op deze wet?

Naar aanleiding van bovenstaande centrale vraagstelling, zijn de volgende deelvragen geformuleerd:

1. Hoe zag de juridische positie van vangnetters er uit voor de komst van de Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters?
2. Hoe ziet de Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters er nu uit en wat is veranderd in de juridische positie van vangnetters?
3. Hoe sluit de Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid aan op de instroom van vangnetters in de WIA en WW?
4. Hoe ziet het 're-integratietraject vangnetters', van het UWV en van Alexander Calder er uit?
5. Welke gevolgen heeft de komst van de Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters voor het 're-integratietraject vangnetters' van Alexander Calder en dient dit re-integratietraject op bepaalde punten gewijzigd te worden om aan te sluiten op deze wet?

### **1.4 Verantwoording methoden en bronnen**

Om de deelvragen en uiteindelijk de centrale vraag te kunnen beantwoorden, is in dit onderzoek gebruik gemaakt van zowel een onderzoek van het recht als een onderzoek van de praktijk. Er is gestart met een onderzoek van het recht, bestaande uit een literatuur- en rechtsbronnenonderzoek. Om inzicht te krijgen in de juridische positie van vangnetters voor inwerkingtreding van de Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters, is gebruik gemaakt van literatuur uit voornamelijk, 2011 en 2012, socialezekerheidswetgeving uit 2012 en tekst en commentaar bij deze wetgeving. Deze bronnen zijn onderworpen aan een inhoudsanalyse. Om inzicht te krijgen in de verandering in de juridische positie van vangnetters door de inwerkingtreding van de Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters, is er voor gekozen om de Memorie van Toelichting en enkele andere kamerstukken met betrekking tot deze wet te raadplegen. De Memorie van Toelichting is voornamelijk gebruikt, omdat alle veranderingen hierin zijn terug te vinden. Daarnaast is er ook gebruik gemaakt van beschikbare artikelen uit verschillende juridische tijdschriften. Om de verandering in de juridische positie van vangnetters, vanaf het moment dat zij niet langer recht hebben op een ZW-uitkering, maar op een WIA-, WW- of Bijstandsuitkering in beeld te krijgen, is gekozen voor opnieuw een onderzoek van het recht en dan vooral een onderzoek van de WIA, WW en Wet werk en Bijstand (hierna: WWB). Ter verduidelijking van deze rechtsregels is ondersteuning gezocht in literatuur en tekst en commentaar bij deze wetten.

Naast het onderzoek van het recht, zoals hierboven is toegelicht, is er ook gebruik gemaakt van een onderzoek van de praktijk. Dit onderzoek richt zich tot het re-integratietraject van Alexander Calder. Om een duidelijk beeld te krijgen van dit onderzoek, is informatie ingewonnen bij enkele re-integratieconsulenten die zorgen voor de uitvoering van het re-integratietraject vangnetters van Alexander Calder. In het belang van het onderzoek is er enkele dagen meegekeken met het traject dat vangnetters bij Alexander Calder afleggen. Helaas zijn er geen interne stukken of documenten beschikbaar waaruit het verloop van het re-integratietraject blijkt. Om toch een duidelijke beschrijving te kunnen geven van dit traject, zijn er in het kader van het onderzoek verschillende dossiers met elkaar vergeleken en is aan de hand van deze dossiers een beschrijving van het re-integratietraject vastgelegd. Ook zijn alle opties die mogelijk zijn binnen dit traject uiteengezet, om zo een duidelijk beeld te geven van de mogelijkheden die Alexander Calder aan hun cliënten biedt.

### **1.5 Leeswijzer**

Dit hoofdstuk is de inleiding, in dit hoofdstuk is kort te lezen wat wordt behandeld in dit onderzoek. In het tweede hoofdstuk volgt een uiteenzetting van de juridische positie van vangnetters zoals die was voor de inwerkingtreding van de Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters. In het derde hoofdstuk wordt beschreven welke wijzigingen de Wet beperking en ziekteverzuim arbeidsongeschiktheid vangnetters tot gevolg heeft voor de juridische posities van de vangnetters ten opzichte van de juridische positie zoals die is uiteengezet in het tweede hoofdstuk. Vervolgens wordt in het vierde hoofdstuk beschreven wat er gebeurt als een vangnetter niet langer recht heeft op een ZW-uitkering en hij nog niet is gere-integreerd in arbeid. Hier volgt een korte beschrijving van de WW en WIA. In het vijfde hoofdstuk is het re-integratietraject van vangnetters van Alexander Calder uitgebreid beschreven. In het zesde hoofdstuk is beschreven welke gevolgen de Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters precies heeft voor het in hoofdstuk vijf beschreven re-integratietraject van Alexander Calder. In het zevende hoofdstuk volgen de conclusies van het onderzoek en worden aanbevelingen gedaan aan Alexander Calder. Tot slot is in het achtste hoofdstuk een evaluatie van dit onderzoek terug te vinden.

## **2. De Juridische positie van vangnetters voor de inwerkingtreding van de Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters**

In dit hoofdstuk wordt de juridische positie van vangnetters uiteengezet, zoals deze was voor de inwerkingtreding van de Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters. In paragraaf 2.1 wordt een overzicht gegeven van de algemene regels waar werknemers bij ziekte mee te maken krijgen. Vervolgens wordt in paragraaf 2.2 gekeken naar de voorwaarden waaraan iemand moet voldoen om aanspraak te maken op een ZW-uitkering. Hiermee wordt meteen de vraag beantwoord wanneer iemand als vangnetter is aan te merken. In paragraaf 2.3 en 2.4 wordt een onderscheid gemaakt tussen vangnetters met en vangnetters zonder een werkgever en wordt per groep hun juridische positie uiteengezet. In paragraaf 2.5 volgt een overzicht van de rechten en plichten van vangnetters. Tot slot volgt in paragraaf 2.6 een vooruitblik op het volgende hoofdstuk.

### **2.1 Algemene regels bij ziekte werknemer**

Alle werknemers in Nederland tot 65 jaar die in privaatrechtelijke of publiekrechtelijke dienstbetrekking staan, zijn verzekerd voor de Ziektewet.<sup>5</sup> Op grond van artikel (hierna: art.) 29 lid 1 ZW krijgt echter niet iedere werknemer bij ziekte een uitkering op grond van de ZW. Een werknemer in dienstbetrekking heeft namelijk, gedurende 104 weken recht op loondoorbetaling van zijn werkgever, in tegenstelling tot hetgeen vastgelegd in art. 7:628 Burgerlijk Wetboek (hierna: BW).<sup>6/7</sup> Gedurende deze 104 weken moet de werkgever tenminste 70% van het loon doorbetalen, wat in het eerste ziektejaar tenminste het minimumloon moet bedragen.<sup>8</sup> Deze financiële prikkel draagt bij aan de re-integratie, doordat de werkgever ook tijdens de ziekte van de werknemer verantwoordelijk blijft voor de loondoorbetaling van de werknemer. Om deze reden zal hij de re-integratie zo spoedig mogelijk willen laten verlopen. Middels deze loondoorbetalingsverplichting wordt het ziekteverzuim van de eigen werknemers teruggedrongen.<sup>9</sup>

Om als arbeidsongeschikt op grond van het BW te worden aangemerkt, moet worden vastgesteld dat de werknemer op medische gronden de 'bedongen arbeid' niet meer kan verrichten. Bij de bedongen arbeid gaat het om de arbeid die de werknemer op grond van zijn functiebeschrijving moet verrichten.<sup>10</sup> Is een werknemer niet meer in staat zijn werkzaamheden te verrichten ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling, dan is er sprake van arbeidsongeschiktheid en heeft hij recht op loondoorbetaling.<sup>11</sup>

#### **Voorbeeld 2.1:**

Een vrachtwagenchauffeur kan met een gebroken been zijn werk niet meer verrichten en is hierdoor arbeidsongeschikt op grond van art. 7:629 BW. Een secretaresse die de gehele dag zittende werkzaamheden verricht, kan met een gebroken been toch haar werkzaamheden verrichten en is daarom niet arbeidsongeschikt volgens art. 7:629 BW.

Een werkgever hoeft het loon niet langer door te betalen dan het dienstverband duurt. Zodra het dienstverband eindigt tijdens de ziekte en de werknemer voldoet aan alle voorwaarden voor een ZW-uitkering, dan gaat de werknemer over in de ZW. Vanaf dat moment betaalt het UWV het ziekengeld uit in plaats van de werkgever. Het UWV wordt dan beschouwd als de nieuwe werkgever en is verantwoordelijk voor de re-integratie van de zieke werknemer.<sup>12</sup>

<sup>5</sup> Art 20 ZW jo. Art. 3 ZW

<sup>6</sup> Art. 7:628 BW: Geen arbeid geen loon.

<sup>7</sup> Art 7:629 BW

<sup>8</sup> Art. 7:629 lid 1 BW

<sup>9</sup> A.D. Hop e.a., *Praktische informatie over Sociale zekerheid*, Deventer: Kluwer 2012, pag.65 en 69.

<sup>10</sup> H.C. Geugjes & J. Heinsius, *Socialezekerheidsrecht begrepen*, Den Haag: Boom Juridische Uitgevers 2011, pag. 75.

<sup>11</sup> Art. 7:629 BW

<sup>12</sup> Art 11 ZW jo. Art. 7 ZW

Doordat het UWV de werkgever van de vangnetter wordt en het ziekengeld aan hem uitkeert, heeft de vangnetter een aantal verplichtingen jegens het UWV. Deze verplichtingen worden in paragraaf 2.5 uiteengezet.

## **2.2 De ZW-uitkering**

Alle wet- en regelgeving omtrent de ZW-uitkering is opgenomen in de ZW. In deze wet zijn o.a. de hoogte, de duur en voorwaarden waar iemand aan moet voldoen om een ZW-uitkering te mogen ontvangen, opgenomen. Deze voorwaarden, de duur en hoogte van de ZW-uitkering worden in deze paragraaf beschreven.

### **2.2.1 Voorwaarden**

Pas als iemand aan onderstaande voorwaarden voldoet, valt deze persoon binnen het vangnet van de ZW en kan deze als vangnetter worden aangemerkt.<sup>13</sup>

#### **Geen recht op loondoorbetaling**

Ten eerste mag de werknemer, behoudens uitzonderingen, geen recht hebben op loondoorbetaling van zijn werkgever, zoals beschreven in paragraaf 2.1.<sup>14/15</sup>

#### **Verzekerd zijn**

Ten tweede moet een werknemer op het moment van ziek worden, verzekerd zijn. Zoals eerder al is vermeld, zijn alle personen die in privaatrechtelijke of publiekrechtelijke dienstbetrekking staan verzekerd voor de ZW.<sup>16</sup> Hieronder vallen alle personen die in loondienst werken. Er zijn echter ook een aantal personen die niet in loondienst werken, maar van wie hun een arbeidsverhouding, gelijk kan worden gesteld als dienstbetrekking. Hierdoor zijn ook zij verzekerd.<sup>17</sup> Dit zijn personen met een fictieve dienstbetrekking, zoals, provisie werkers en thuiswerkers.<sup>18</sup>

Er zijn ook personen die wel in loondienst werken, maar die niet verzekerd zijn voor de ZW. Dit zijn werknemers ouder dan 65 jaar, personen die met onbetaald verlof zijn en werknemers die minder dan vier dagen per week in een particuliere huishouding werken, zoals een hulp in de huishouding, tuinman of kinderoppas. Verder zijn zelfstandigen, directeuren-groottaandeelhouders, wethouders en vrijwilligers, zijn niet verzekerd voor de ZW.<sup>19</sup>

Er is echter ook een mogelijkheid waarbij iemand niet in dienstbetrekking staat, maar wel verzekerd is. Deze uitzondering heet de nawerking.<sup>20</sup> Dit houdt in dat een werknemer die na afloop van zijn verzekering ziek wordt, nog gedurende vier weken na afloop van die verzekering een beroep kan doen op de ZW. Deze uitzondering is van toepassing op bijvoorbeeld personen die gestopt zijn met werken om een studie te volgen.

#### **Arbeidsongeschikt in de zin van de ZW**

Ten derde geldt dat een werknemer arbeidsongeschikt moet zijn. Onder arbeidsongeschiktheid in de zin van de ZW wordt verstaan: 'ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid'.<sup>21</sup> Net als bij het ziektebegrip uit de BW, wordt de arbeidsongeschiktheid uit de ZW vastgesteld op medische gronden. Ondanks dat in het BW en de ZW andere termen worden gebruikt, komen de begrippen 'bedongen arbeid' en 'zijn arbeid' overeen.<sup>22</sup>

<sup>13</sup> A.D. Hop e.a., *Praktische informatie over Sociale zekerheid*, Deventer: Kluwer 2012, pag. 75 e.v.

<sup>14</sup> Art. 7:629 BW jo. art. 29 lid 1 sub a. ZW

<sup>15</sup> Deze uitzondering worden verder op in dit hoofdstuk, in paragraaf 2.3; 'vangnetters met werkgever', besproken.

<sup>16</sup> Art 20 ZW jo. Art. 3 ZW

<sup>17</sup> Art. 4 ZW jo. Art. 5 ZW

<sup>18</sup> A.D. Hop e.a., *Praktische informatie over Sociale zekerheid*, Deventer: Kluwer 2012, pag. 75.

<sup>19</sup> Art. 6 ZW

<sup>20</sup> Art. 46 ZW

<sup>21</sup> Art. 19 lid 1 ZW

<sup>22</sup> H.C. Geugjes & J. Heinsius, *Socialezekerheidsrecht begrepen*, Den Haag: Boom Juridische Uitgevers 2011, pag. 89.

Op grond van art. 19 ZW, moet op objectieve gronden, die medisch vaststelbaar zijn, worden vastgesteld dat iemand ongeschikt is tot het verrichten van zijn arbeid als gevolg van ziekte. Pas dan heeft iemand recht op een ZW-uitkering. Onder 'zijn arbeid' wordt over het algemeen verstaan, het werk dat de werknemer voor het laatst heeft verricht, voor aanvang van de ziekte. Hierbij horen alle omstandigheden in en rond het werk, zoals de relatie met baas en collega's en de reistijd.<sup>23</sup> Voor vangnetters zonder werkgever gaat het niet om het werk dat hij voor het laatst heeft gedaan, maar om werkzaamheden die bij een soortgelijke werkgever kenmerkend zijn voor de arbeid.<sup>24</sup> Hierbij spelen de bijzondere omstandigheden bij het werk, zoals de reistijd, geen rol. De reden hiervoor is dat deze vangnetters niet op een specifieke werkgever zijn aangewezen, zij kunnen bij meerdere werkgevers terecht.<sup>25</sup>

#### Ziekmelding

Ten vierde is een werknemer zich verplicht ziek te melden. De arts van het UWV bepaalt of iemand ziek is in de zin van de ZW. Hierbij wordt het oordeel van een eigen arts of specialist niet meegenomen. Om aanspraak te maken op een ZW-uitkering moet een werknemer zich op tijd ziek melden. Volgens art. 38a ZW is de vangnetter met een werkgever verplicht om zich ziek te melden bij zijn werkgever. Dit moet hij uiterlijk doen op de tweede dag van zijn ziekte. De werkgever is vervolgens op zijn beurt verplicht om dit, uiterlijk op de vierde dag van de ziekte van zijn werknemer, door te geven aan het UWV.<sup>26</sup> Een vangnetter zonder werkgever moet zich zelf ziek melden bij het UWV. Hij moet dit uiterlijk op zijn tweede ziektedag doorgeven.<sup>27</sup>

Bij een te late ziekmelding bestaat de kans dat de vangnetter over één of meer dagen geen ziekgeld krijgt uitgekeerd.<sup>28</sup> Zodra de vangnetter na de ziekmelding weer geschikt is tot het verrichten van zijn arbeid, meldt hij dit binnen twee dagen aan degene waar hij zich heeft ziek gemeld.<sup>29</sup>

#### Voorschriften

Ten vijfde is een vangnetter verplicht om zich aan een aantal voorwaarden te houden, wil hij een uitkering op grond van de ZW ontvangen. Deze voorschriften, ofwel verplichtingen waaraan hij zich moet houden worden behandeld in paragraaf 2.5.

#### Uitsluitingsgronden.

Als een vangnetter aan zijn voorwaarden voldoet, heeft hij recht op een ZW-uitkering, mits hij zich niet schuldig maakt aan één van de uitsluitingsgronden uit de ZW. Een vangnetter heeft gedurende de periode dat hij in detentie zit, geen recht op een ZW-uitkering van het UWV.<sup>30</sup> Als een vangnetter naar een ander land dan een EU-land, Zwitserland of EER-land verhuist, ook dan verliest hij zijn recht op ZW-uitkering.<sup>31</sup>

Het UWV weigert een ZW-uitkering als een werknemer zonder goede reden zijn recht op loondoorbetaling, op grond van art. 7:629 BW, is kwijtgeraakt, ofwel een benadelingsbehandeling heeft gepleegd.<sup>32</sup> Hiervan is o.a. sprake als het geheel aan de werknemer is toe te rekenen dat de arbeidsovereenkomst is beëindigd, waardoor de basis voor loondoorbetaling is weggefallen.<sup>33/34</sup>

<sup>23</sup> H.C. Geugjes & J. Heinsius, *Socialezekerheidsrecht begrepen*, Den Haag: Boom Juridische Uitgevers 2011, pag. 89;

A.D. Hop e.a., *Praktische informatie over Sociale zekerheid*, Deventer: Kluwer 2012, pag. 76.

<sup>24</sup> Art. 19 lid 5 ZW

<sup>25</sup> Wet activering zieke vangnetters.

<sup>26</sup> Art. 38a lid 2 sub a ZW

<sup>27</sup> Art. 38ab lid 1 ZW

<sup>28</sup> A.D. Hop e.a., *Praktische informatie over Sociale zekerheid*, Deventer: Kluwer 2012, pag. 77.

<sup>29</sup> Art. 38a lid 4 ZW & Art. 38ab lid 2 ZW

<sup>30</sup> Art. 19b ZW

<sup>31</sup> Art. 19 a lid 2 ZW

<sup>32</sup> Art. 45 lid 1 sub j ZW jo. Art. 7 sub a Maatregelenbesluit.

<sup>33</sup> CRvB 12 november 2003, LJN AN9725.

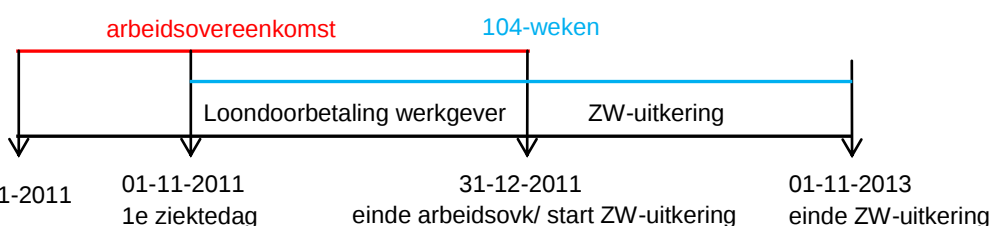
Voldoet iemand aan al deze voorwaarden dan ontvangt hij een ZW-uitkering en is hij vanaf dat moment aan te merken als vangnetter. Vangnetters zijn onder te verdelen in twee groepen. Namelijk vangnetters met een werkgever en vangnetters zonder een werkgever. De verschillen tussen deze groepen worden besproken in de paragrafen 2.3 en 2.4.<sup>35</sup>

### 2.2.2 De duur van de ZW-uitkering

De ZW-uitkering wordt uitgekeerd aan een vangnetter totdat hij beter is, of totdat de maximale duur van de uitkering is verstreken. De maximale duur van de ZW-uitkering is 104 weken, gerekend vanaf de eerste ziektedag.<sup>36</sup>

#### Voorbeeld 2.2:

Mira Jansen krijgt op 1 januari 2011 een jaarcontract. Op 1 november 2011 wordt zij ziek. Haar contract loopt af op 31 december 2011, op dat moment is Mira nog steeds ziek en valt daarom binnen het vangnet van de ZW. Zij heeft dan nog 96 weken recht op een ZW-uitkering, mits ze niet binnen deze tijd herstelt.



De eerste ziektedag is de eerste werkdag waarop een werknemer wegens ziekte niet heeft gewerkt of het werk tijdens de werktijd heeft gestaakt.<sup>37</sup> Dit houdt in dat als een werknemer werkt op de dinsdag, woensdag en donderdag, maar al op maandag ziek wordt, de eerste ziektedag de dinsdag is. Vanaf deze dinsdag heeft de werknemer recht op loondoorbetaling van zijn werkgever. Het is ook mogelijk dat de werknemer de eerste twee dagen van zijn ziekte geen recht heeft op loondoorbetaling. Dit is het geval als er in de CAO wachtdagen zijn opgenomen.<sup>38</sup> Dit houdt in dat als een werknemer op maandag ziek wordt en op dinsdag, woensdag en donderdag werkt, niet doorbetaald krijgt vanaf dinsdag, maar pas vanaf de donderdag erna. De dinsdag en woensdag zijn dan de wachtdagen.

Bereikt een vangnetter binnen het tijdvak van 104 weken de leeftijd van 65 jaren, dan stopt de uitkering.<sup>39</sup> Herstelt een vangnetter gedurende het tijdvak van 104 weken ZW-uitkering, ook dan stopt zijn uitkering. Maar wordt de werknemer na zijn herstel opnieuw binnen een tijdvak van vier weken ziek, dan loopt de periode van 104 weken door.<sup>40</sup>

### 2.2.3 De hoogte van de ZW-uitkering

De ZW-uitkering is een bepaald percentage van het dagloon. In de meeste gevallen krijgt een vangnetter een uitkering van 70% van zijn dagloon.<sup>41</sup> Dit percentage kan ook hoger zijn.<sup>42</sup> Het dagloon wordt berekend volgens het Besluit dagloonregels werknemersverzekeringen en wordt berekend aan de hand van het refertejaar. Dit is het jaar voorafgaand aan de salarisperiode waarin de werknemer arbeidsongeschiktheid werd.

<sup>34</sup> H.C. Geugjes & J. Heinsius, *Socialezekerheidsrecht begrepen*, Den Haag: Boom Juridische Uitgevers 2011, pag. 98.

<sup>35</sup> D.J.B. de Wolff, 'wijzigingen in de Ziektewet: medicatie met bijwerkingen', *Arbeidsrecht* 2013 afl. 2, p. 3.

<sup>36</sup> Art. 29 lid 5 ZW

<sup>37</sup> Art. 29 lid 3 ZW

<sup>38</sup> Art. 7:629 lid 9 BW en art. 29 lid 2 sub c ZW

<sup>39</sup> Art. 29 lid 4 ZW

<sup>40</sup> Art. 29 lid 5 ZW

<sup>41</sup> Art. 29 lid 7 ZW

<sup>42</sup> Deze uitzondering kan van toepassing zijn bij vangnetters met een werkgever. Deze groep vangnetters wordt in paragraaf 2.4 behandeld.

Er wordt gekeken hoeveel men dat jaar heeft verdiend. Dit bedrag wordt vervolgens door 261 gedeeld.<sup>43</sup> De uitkomst hierop is het dagloon waarmee de ZW-uitkering wordt berekend. Is 70% van het dagloon minder dan het minimumloon van € 67.82, dan wordt de uitkering het eerste ziektejaar aangevuld tot dit minimumloon. Is de ZW-uitkering na het eerste ziektejaar lager dan het sociaal minimum dan is een aanvulling, tot het sociaal minimum, op grond van de Toeslagenwet mogelijk.

De ZW-uitkering kent naast een minimum- ook maximumdagloon van €194.85. Boven dit bedrag wordt geen ZW-uitkering betaald.<sup>44</sup> De ZW-uitkering wordt over maximaal vijf werkdagen per week uitbetaald. Dit kan ook over een zaterdag en zondag zijn, als de vangnetter kan bewijzen dat deze dagen voor hem aantoonbare werkdagen waren.<sup>45</sup>

#### **2.2.4 Rechtsbescherming**

Is een vangnetter het niet eens met een beslissing van het UWV over het al dan niet bestaan of voortbestaan van zijn arbeidsongeschiktheid, dan kan hij tegen deze beslissing binnen twee weken bezwaar indienen bij het UWV.<sup>46</sup> Deze beslissing zal vervolgens door het UWV herzien worden, waarop zij binnen zes weken een nieuwe beslissing neemt.<sup>47</sup> Is een vangnetter het ook niet eens met deze herziende beslissing van het UWV, dan kan hij hiertegen beroep aanwenden bij de bestuursrechter op grond van art. 8:1 Algemene Wet bestuursrecht (hierna: Awb).

### **2.3 Vangnetters met een werkgever**

Er zijn drie groepen vangnetters die zowel recht hebben op een ZW-uitkering als recht op loondoorbetaling van hun werkgever. Bij ziekte van deze vangnetters moet de werkgever het loon doorbetalen, maar mag hij de ZW-uitkering in mindering brengen op zijn loondoorbetaling.<sup>48</sup> Het gaat hier om werkneemsters die ziek zijn door hun zwangerschap of bevalling, orgaandonoren en werknemers die onder de no-riskpolis vallen. Deze groepen worden in de volgende deelparagrafen kort besproken.

#### **2.3.1 Ziekte ten gevolge van bevalling of zwangerschap**

Een werkneemster in verwachting heeft rondom haar bevalling gedurende 16 weken recht op een zwangerschaps- en bevallingsuitkering op grond van de WAZO.<sup>49</sup> Het kan echter voorkomen dat een werkneemster voorafgaand of aansluitend op die periode van 16 weken arbeidsongeschikt wordt door de zwangerschap en/of bevalling. In dat geval heeft zij zowel recht op loondoorbetaling van haar werkgever, als op een ZW-uitkering ter hoogte van 100% van haar dagloon.<sup>50/51</sup> Deze uitkering gaat altijd in op de eerste ziektedag van de werkneemster, er zijn hierbij geen wachtdagen mogelijk.

#### **2.3.2 Orgaandonoren**

Een werknemer die vanwege orgaandonatie ziek is geworden, heeft ook recht op een ZW-uitkering van 100% van zijn dagloon. Ook hier gaat de uitkering direct in op de eerste ziektedag.<sup>52</sup> Het idee van de wetgever hierbij is, dat een werkgever niet de dupe mag worden van de 'vrijgevigheid' van zijn werknemer.<sup>53</sup> Doordat de werknemer recht heeft op een ZW-uitkering, is dit een voordeel voor de werkgever, omdat hij de ZW-uitkering in mindering mag brengen op zijn loondoorbetaling.

<sup>43</sup> Art. 15 ZW

<sup>44</sup> <[http://www.uwv.nl/Werkgevers/ik\\_wil\\_meer\\_weten\\_over\\_verzekering\\_en\\_premies/actuele\\_bedragen\\_en\\_percentages.aspx#item4](http://www.uwv.nl/Werkgevers/ik_wil_meer_weten_over_verzekering_en_premies/actuele_bedragen_en_percentages.aspx#item4)> → maximum dagloon per 1 januari 2013.

<sup>45</sup> Art. 29 lid 2 ZW

<sup>46</sup> Art. 75j jo. art. 75k ZW

<sup>47</sup> Art. 7:10 lid 1 Awb

<sup>48</sup> Art. 7:629 lid 5 BW

<sup>49</sup> Art. 3:8 WAZO & Art. 19 lid 3 ZW

<sup>50</sup> Art. 19 lid 2 ZW

<sup>51</sup> Op grond van art. 29a lid 1 ZW

<sup>52</sup> Art. 29 lid 2 onder e ZW jo. art. 29 lid 8 ZW

<sup>53</sup> H.C. Geugjes & J. Heinsius, *Socialezekerheidsrecht begrepen*, Den Haag: Boom Juridische Uitgevers 2011, pag. 96.

### **2.3.3 No-riskpolis**

De no-riskpolis is een instrument om werkgevers te stimuleren tot het aannemen of behouden van werknemers met een verhoogd ziekterisico, zoals werknemers met een ziekte of handicap en oudere werklozen.<sup>54</sup> Ook een WIA-gerechtigden die bij zijn werknemer blijft werken, valt onder deze no-riskpolis. Daarnaast vallen ook (ex-) WAJONGers en WSW'ers die begeleid werken onder de no-riskpolis. Deze werknemers hebben tijdens de eerste vijf jaar van hun dienstverband bij ziekte recht op een ZW-uitkering. Deze vijf jaar kan verlengd worden als bij werknemer een verhoogd gezondheidsrisico wordt vastgesteld.<sup>55</sup> Voor WAJONGers en WSW'ers geldt deze termijn niet, voor hen blijft de no-riskpolis altijd geldig. Een werknemer die onder de no-riskpolis valt, krijgt vanaf de eerste ziektedag een ZW-uitkering.<sup>56</sup> De hoogte van de uitkering bedraagt in de meeste gevallen 70% van het dagloon,<sup>57</sup> maar kan ook worden verhoogd tot 100% als de werkgever op grond van de CAO verplicht is om bij ziekte van de werknemer 100% van het dagloon door te betalen.<sup>58</sup>

Een werknemer hoeft een werkgever niet direct bij de indiensttreding mede te delen dat hij onder de no-riskpolis valt, dit hoeft pas na twee maanden, als de proeftijdtermijn is verstreken.<sup>59</sup> Dit voorkomt dat een werkgever het dienstverband afwijst, vanwege het verhoogde ziekterisico van de werknemer.

## **2.4 Vangnetters zonder een werkgever**

Deze groep omvat werknemers die in aanmerking komen voor een ZW-uitkering, omdat hun dienstverband tijdens ziekte is geëindigd.<sup>60</sup> Deze groep is ook wel aan te duiden met de term flexwerkers. De hoofdregels die gelden voor deze groep zijn beschreven in paragraaf 2.2. Er zijn echter drie groepen vangnetters die ook binnen deze groep vallen, maar waarvan de regels enigszins afwijken ten opzichte van hetgeen beschreven in paragraaf 2.2. Deze groepen worden hieronder apart besproken. Daarnaast wordt ook aandacht besteed aan de werkloze werknemers (ww'ers), omdat deze op grond van art. 7 ZW, ook als werknemers worden beschouwd en bij ziekte ook recht hebben op een ZW-uitkering.

### **2.4.1 Uitzendkrachten**

Voor uitzendkrachten is het niet altijd duidelijk of zij recht hebben op loondoorbetaling van hun werkgever of op een ZW-uitkering. Dit is afhankelijk van hetgeen is opgenomen in de uitzendovereenkomst. In de uitzendovereenkomst kan een 'uitzendbeding' worden opgenomen, wat inhoudt dat de overeenkomst van rechtswege eindigt als de opdrachtgever de opdracht beëindigt, ofwel einde opdracht = einde dienstverband.<sup>61</sup> In de praktijk wordt bij kortdurende ziekte de opdracht meestal niet beëindigd.<sup>62</sup> In dat geval loopt de overeenkomst door en moet de uitzendorganisatie het loon van de werknemer doorbetalen, op grond van art. 7:629 BW.<sup>63</sup> Wordt de opdracht door ziekte van de werknemer wel beëindigd, dan eindigt de uitzendovereenkomst en heeft de werknemer geen recht meer op loondoorbetaling, maar valt hij binnen het vangnet van de ZW en heeft hij recht op een ZW-uitkering. In dat geval ontvangt hij, in de meeste gevallen, een ZW-uitkering van 70% van zijn dagloon.<sup>64</sup> Is er geen 'uitzendbeding' opgenomen in de uitzendovereenkomst, dan heeft de werknemer een gewone arbeidsovereenkomst.

<sup>54</sup> Tekst en commentaar bij art. 29b ZW

<sup>55</sup> Art. 29c ZW

<sup>56</sup> Art. 29b lid 3 ZW

<sup>57</sup> Art. 29b lid 5 ZW

<sup>58</sup> art. 29b lid 6 ZW

<sup>59</sup> A.D. Hop e.a., *Praktische informatie over Sociale zekerheid*, Deventer: Kluwer 2012, pag. 75.

<sup>60</sup> D.J.B. de Wolff, 'wijzigingen in de Ziekwet: medicatie met bijwerkingen', *Arbeidsrecht* 2013 afl. 2, p. 3.

<sup>61</sup> Art. 7:691 lid 2 BW

<sup>62</sup> H.C. Geugjes & J. Heinsius, *Socialezekerheidsrecht begrepen*, Den Haag: Boom Juridische Uitgevers 2011, pag. 91.

<sup>63</sup> Over deze loondoorbetalingsverplichtingen zijn in de meeste uitzend-cao's, met name de ABU-CAO en NBBU-CAO, aparte bepalingen opgenomen.

<sup>64</sup> Deze 70% kan op grond van art. 33 lid 2 jo. 14 lid 4 ABU-CAO, bij een ABU-cao worden aangevuld tot 91%.

### **2.4.2 Oproepkrachten**

Bij oproepkrachten moet als eerste de vraag worden beantwoord of er sprake is van een arbeidsovereenkomst en als deze er is, wat de omvang van de overeenkomst is. Deze vraag dient beantwoord te worden aan de hand van art. 7:610 BW en de rechtsvermoedens uit 7:610a en 7:610b BW. Als de oproepkracht drie maanden achter elkaar, iedere week of ten minste 20 uur per maand, heeft gewerkt is er sprake van een arbeidsovereenkomst en heeft de oproepkracht recht op loondoorbetaling van zijn werkgever op grond van art. 7:629 BW.<sup>65</sup> Is dit niet het geval, dan moet gekeken worden naar de vraag of een oproepkracht wel of geen gehoor moet geven aan de oproep. Is een oproepkracht bij een oproep verplicht hieraan gehoor te geven, dan is er sprake van een arbeidsovereenkomst met uitgestelde prestatieplicht (MUP-overeenkomst) en is de oproepkracht de gehele week waarin hij heeft gewerkt, verzekerd voor de ZW. Hoeft een oproepkracht geen gehoor te geven aan een oproep, dan is hij slechts verzekerd voor de dagen waarop hij heeft gewerkt.<sup>66</sup>

### **2.4.3 Werkloze werknemers**

Op grond van art. 7 sub a ZW, heeft ook een ww'er bij ziekte recht op een ZW-uitkering. Hij heeft immers geen werkgever op wie hij kan terugvallen. De ZW-uitkering van een ww'er gaat pas in na dertien weken arbeidsongeschiktheid, tenzij de WW-uitkering binnen deze dertien weken eindigt, dan sluit de ZW-uitkering hierop aan.<sup>67</sup> Een werknemer die binnen de WW valt doordat hij, ten minste vijf of de helft van zijn werkuren per kalenderweek is kwijtgeraakt, heeft in tegenstelling tot personen die wegens andere redenen een WW-uitkering ontvangen, al vanaf de eerste ziekte dag recht op een ZW-uitkering.<sup>68</sup> De ZW-uitkering van een zieke ww'er bedraagt altijd 70% van het laatstverdiende loon en heeft een maximale duur van 104 weken.

## **2.5 Verplichtingen en weigeringsgronden**

Als een vangnetter recht heeft op een ZW-uitkering, betekent dit niet per definitie dat hij deze uitkering volledig krijgt uitbetaald. Hiervoor moet de vangnetter eerst voldoen aan een aantal verplichtingen. Voldoet hij hier niet aan dan kan dit leiden tot een gehele of gedeeltelijke, tijdelijk of blijvende weigering van de uitkering. De verplichtingen waar vangnetters aan moeten voldoen zijn opgenomen in de ZW, regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar voor vangnetters zonder werkgever en de Wet verbetering poortwachter.

Hieronder zijn alle verplichtingen en weigeringsgronden van de vangnetter beschreven. De verplichtingen uit de ZW, weigeringsgronden uit art. 45 ZW en de Wet verbetering poortwachter zijn apart beschreven. Daarnaast is ook de re-integratieverplichting van de vangnetter apart beschreven, omdat deze verplichting centraal staat in dit onderzoek. De verplichtingen uit de regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar voor vangnetters zonder werkgever, worden bij de beschrijving van de re-integratieverplichting behandeld.

### **Verplichtingen uit de ZW**

Om in aanmerking te komen voor een ZW-uitkering moet een werknemer, zoals al besproken in paragraaf 2.1.1, zich tijdig ziek melden.<sup>69</sup> Zodra het UWV de ziektemelding van de werkgever of werknemer heeft ontvangen, voert zij een controle uit op het bestaan van de ongeschiktheid van de werknemer tot het verrichten van zijn arbeid.<sup>70</sup> Hierbij moet de werknemer zich houden aan de controlevoorschriften die het UWV heeft vastgesteld, zoals het beantwoorden van een oproep om te verschijnen op het spreekuur.<sup>71</sup>

<sup>65</sup> Art. 7:610a BW

<sup>66</sup> H.C. Geugjes & J. Heinsius, *Socialezekerheidsrecht begrepen*, Den Haag: Boom Juridische Uitgevers 2011, pag. 93.

<sup>67</sup> art. 29 lid 2 sub d onder 1° ZW jo. art. 7 onder a ZW

<sup>68</sup> art. 7 onder b ZW jo. art. 29 lid 2 sub d onder 2° ZW

<sup>69</sup> Art. 45 lid 1 sub d ZW. Jo art. 38a lid 1 ZW en art. 38ab lid 1 ZW

<sup>70</sup> Art. 39 lid 1 ZW

<sup>71</sup> Art. 39 lid 2 ZW

Voor het vaststellen van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer kan het UWV de werknemer, indien zij dit nodig acht, verplichten zich te onderwerpen aan een geneeskundig onderzoek. Hierbij is de werknemer tevens verplicht, indien de arts dit nodig acht voor het uitvoeren van een zodanig onderzoek, zich te laten opnemen.<sup>72</sup>

#### Weigeringsgronden uit art. 45 ZW

Een werknemer is verplicht om bij ziekte binnen een redelijke termijn geneeskundige hulp in te roepen en zich tijdens zijn ziekte onder behandeling te blijven stellen. Verder dient de werknemer de voorschriften van zijn arts op te volgen, zowel ter bevordering van zijn genezing als het mogelijk maken van geneeskundig onderzoek.<sup>73</sup> Ook mag hij zijn genezing niet belemmeren en mag hij de bewerkstelling van de voor re-integratie bedoelde aanpassing, aan bijvoorbeeld zijn werkplek, niet tegenwerken.<sup>74/75</sup>

Het UWV keert een ZW-uitkering pas uit als de werknemer zich met een geldig identiteitsbewijs identificeert bij het UWV, zodat zij de juiste identiteit van de persoon kunnen vaststellen.<sup>76</sup> Verder heeft de werknemer een inlichtingenverplichting jegens het UWV, hetgeen inhoudt dat hij verplicht is om uit eigen beweging alle feiten en omstandigheden, die van invloed kunnen zijn op zijn uitkering, door te geven.<sup>77</sup> Het UWV zal een ZW-uitkering weigeren als iemand zijn arbeidsongeschiktheid opzettelijk heeft veroorzaakt of een benadelingshandeling heeft gepleegd.<sup>78</sup> Voor vangnetters die recht hebben op een ZW-uitkering en tevens een inkomen hebben geldt, dat zij verplicht zijn hun inkomsten op te geven aan het UWV, voordat de ZW-uitkering wordt uitbetaald.<sup>79</sup>

Ook werknemers die bij ziekte recht hebben op loondoorbetaling zijn verplicht mee te werken aan hun re-integratie. Als zij dit niet doen kunnen zij hier later, als hun recht op loondoorbetaling vervalt en zij een beroep doen op de ZW, mee geconfronteerd worden.<sup>80</sup> Het UWV beoordeelt of iemand aan zijn re-integratie-inspanningen heeft voldaan, aan de hand van het re-integratieverslag dat de werknemer aan het UWV moet overhandigen.<sup>81</sup>

#### De re-integratieverplichting

De belangrijkste verplichting van een vangnetter is de re-integratieverplichting. Vangnetters zijn verplicht om te zoeken naar 'passende arbeid' en als zij de gelegenheid hebben, moeten zij deze arbeid verrichten.<sup>82</sup> Onder 'passende arbeid' wordt verstaan; 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.<sup>83</sup> Hierbij geldt dat o.a. het niveau van de opleiding en/of werkervaring de aspecten vormen waarop de passendheid van het werk beoordeeld wordt. Een vangnetter die zich door opleiding en/of werkervaring op een bepaald niveau heeft gekwalificeerd mag zich het eerste half jaar van de arbeidsongeschiktheid richten op arbeid overeenkomstig aan dat niveau. Naarmate de arbeidsongeschiktheid van een vangnetter langer duurt, wordt van hem verwacht dat hij toegeeft ten aanzien van de aard van het te aanvaarden werk en ook werk aanneemt onder zijn niveau. Weigert de vangnetter passend werk te aanvaarden, dan wordt het loon dat hij zou ontvangen met deze arbeid verrekend met zijn ZW-uitkering.<sup>84</sup>

<sup>72</sup> Art. 28 lid 1 ZW

<sup>73</sup> Art. 45 lid 1 sub c ZW

<sup>74</sup> Art. 45 lid 1 sub a ZW

<sup>75</sup> Tekst en commentaar bij art. 45 lid 1 sub b ZW

<sup>76</sup> Art. 45 lid 1 sub h ZW jo. Art. 55 lid 2 Wet SUWI

<sup>77</sup> Art. 45 lid 1 sub i ZW jo. Art. 49 ZW

<sup>78</sup> art. 45 lid 1 sub g ZW

<sup>79</sup> Art. 45 lid 1 sub i ZW jo. art. 31 lid 1 ZW

<sup>80</sup> Regeling beleidsregels beoordelingskader poortwachter, punt 11.

<sup>81</sup> Art. 45 lid 1 sub m en n ZW

<sup>82</sup> Met betrekking tot het begrip passende arbeid is door de wetgever aangesloten bij de definitie uit art. 24 lid 3 WW. Deze definitie geldt tevens voor zieke werknemers met een werkgever; art. 7:658a lid 3 BW.

<sup>83</sup> Richtlijn passende arbeid behorende bij de WW

<sup>84</sup> Art. 30 lid 1 en 2 ZW jo. art. 31 ZW

Om passende arbeid te vinden kan een vangnetter zich als werkzoekende inschrijven bij het UWV WERKbedrijf, tevens moet een vangnetter deze inschrijving tijdig verlengen.<sup>85</sup> Daarnaast mag een vangnetter de mogelijkheid tot scholing, die gericht is op het verkrijgen van passend werk, niet weigeren.<sup>86</sup>

Als uit het oordeel van het UWV blijkt dat een vangnetter mogelijkheden heeft om terug te keren naar zijn arbeid, stelt de arbeidsdeskundige, re-integratiebegeleider of verzekeringsarts van het UWV samen met de vangnetter een plan van aanpak op. Dit plan wordt periodiek geëvalueerd en indien nodig bijgesteld.<sup>87</sup> In dit plan vormt het UWV, indien er naar verwachting sprake is van een langdurig ziekteverzuim, een oordeel over het ziektegeval. Zij doen dit binnen zes weken na de eerste ziekte dag.<sup>88</sup> Vanaf dat moment houdt het UWV een dossier bij en wordt gezocht naar passende arbeid voor de vangnetter.<sup>89</sup> Het plan van aanpak maakt, tegenover het recht op uitkering, de plicht voor de vangnetter concreet om zo veel mogelijk te werken aan zijn re-integratie.

Is het UWV van oordeel dat de vangnetter ondersteuning nodig heeft bij zijn re-integratie, dan kan zij de vangnetter aanmelden voor een re-integratietraject bij een re-integratiebedrijf. Dit re-integratiebedrijf neemt dan de verantwoordelijkheid voor de re-integratie van de vangnetter over. Het re-integratiebedrijf stelt vervolgens in samenwerking met de vangnetter een re-integratieplan op. In dit re-integratieplan zijn de verplichtingen en rechten van de vangnetter vermeld en de stappen die het re-integratiebedrijf en de vangnetter zullen gaan nemen om de vangnetter te begeleiden naar werk.<sup>90</sup> Hoe een dergelijk re-integratietraject er uit ziet, wordt beschreven in paragraaf 5.2.

#### De Wet verbetering Poortwachter

Zoals eerder vermeld treedt het UWV op grond van art. 11 ZW jo. art. 7 ZW op als werkgever van de zieke vangnetter. Hierdoor gelden voor zowel de vangnetter als de werkgever de verplichtingen uit de Wet verbetering poortwachter. Deze verplichtingen zijn opgenomen in boek zeven van het BW. Deze komen overeen met de verplichtingen beschreven in deze paragraaf en worden daarom niet nogmaals behandeld. De re-integratieverplichting van werknemers is opgenomen in art. 7:660a BW en die van de werkgever, in dit geval het UWV, in art. 7:685a BW.

## **2.6 Conclusie**

De ZW fungeert als vangnet voor personen die bij ziekte geen recht hebben op loondoorbetaling van een werkgever. Is deze persoon verzekerd voor de ZW en arbeidsongeschikt voor zijn arbeid, dan heeft hij recht op een ZW-uitkering. Mits hij zich tijdig ziek meldt, aan alle voorschriften voldoet, niet gedetineerd is, of is verhuisd naar een ander land dan een verdragsland en geen benadelingshandeling heeft gepleegd. Een vangnetter heeft gedurende 104 weken recht op een ZW-uitkering van 70% van zijn laatstverdiende dagloon, waarvan de eerste 52 weken ten minste het minimumloon.

#### Vooruitblik

De Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters wijzigt de juridische positie van vangnetters ten opzichte van hetgeen in dit hoofdstuk is beschreven. In het volgende hoofdstuk wordt een uiteenzetting gegeven van de wijzigingen van deze wet. Hierbij wordt aandacht besteed aan het doel, de verwachtingen en volgt een overzicht van de wijzigingen die deze wet tot gevolg heeft.

<sup>85</sup> Art. 45 lid 1 sub k ZW jo. Art. 30 lid 3 ZW jo. Art. 30b Wet SUWI

<sup>86</sup> Art. 45 lid 1 sub l ZW

<sup>87</sup> Art. 4 Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar voor vangnetters zonder werkgever

<sup>88</sup> Art. 2 Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar voor vangnetters zonder werkgever

<sup>89</sup> Art 3 Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar voor vangnetters zonder werkgever jo. art. 25 lid 1 WIA

<sup>90</sup> Art. 30a lid 7 Wet SUWI

### **3. De Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters**

Op 1 januari 2013 is de Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters in werking getreden, die een wijziging van de ZW en enige andere wetten tot gevolg heeft. Om het ziekteverzuim en de arbeidsongeschiktheid van vangnetters te beperken. In dit hoofdstuk wordt deze wet behandeld. In paragraaf 3.1 wordt de achtergrond en het doel van deze wet beschreven. In paragraaf 3.2 en 3.3 worden de wijzigingen die deze wet tot gevolg heeft, per wijziging beschreven. In paragraaf 3.4 volgt een korte beschrijving van de verandering in rechtsbescherming van de vangnetters. In paragraaf 3.5 wordt een overzicht gegeven van de verwachte gevolgen van de Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters. Dit hoofdstuk wordt afgesloten met een conclusie in paragraaf 3.6.

#### **3.1 De achtergrond en het doel**

Al sinds midden jaren '90 heeft de regering een beleid ontwikkeld dat erop gericht is om het ziekteverzuim terug te dringen en de instroom in de arbeidsongeschiktheidsregelingen te verminderen. Er zijn sindsdien enkele maatregelen getroffen om dit te bereiken. De meest recente maatregelen betreffen de invoer van de Wet verbetering Poortwachter, Wet verlening loondoorbetalingsverplichting bij ziekte en de WIA. Het doel dat de regering voor ogen had met de invoer van deze wetten is deels bereikt. Het ziekteverzuim en de instroom in de arbeidsongeschiktheidsregelingen is namelijk fors gedaald. Echter blijkt dat deze daling vooral betrekking heeft gehad op de werknemers met een vast dienstverband. Voor vangnetters heeft de inwerkingtreding van bovenstaande wetten niet het beoogde effect gehad. Voor deze groep geldt dat er nog steeds sprake is van een langdurig ziekteverzuim en ook de instroom van vangnetters in de WIA ligt nog steeds onverminderd hoog en stijgt bovendien.

Dit komt doordat vangnetters een hoger arbeidsongeschiktheidsrisico hebben dan werknemers met een vast dienstverband. De eerste oorzaak hiervan is gelegen in de afwijkende kenmerken die vangnetters hebben ten opzichte van werknemers met een vast dienstverband. Dit verschil is niet zozeer gelegen in medische problematiek, maar in de bijkomende arbeidsmarktproblematiek van vangnetters. Een voorbeeld hiervan is dat een vangnetter vaak een korter arbeidsverleden en een veel lager persoonlijk inkomen heeft, dan een even oude werknemer met een vast dienstverband. Een tweede oorzaak van het verhoogde arbeidsongeschiktheidsrisico van vangnetters is dat voor vangnetters geen werkhervatting bij hun werkgever mogelijk is. Voor werkhervatting zijn vangnetters aangewezen op een nieuw dienstverband bij hun oude werkgever of op werkhervatting bij een nieuwe werkgever. Terwijl werknemers met een vast dienstverband bijna altijd het werk hervatten bij hun eigen werkgever. De derde en laatste oorzaak is gelegen in het feit dat er geen financiële prikkels zijn voor de werkgever die bijdragen aan een snelle werkhervatting van vangnetters. Voor werknemers met een vast dienstverband ligt dit anders. De financiële prikkels voor werkgevers, die zijn vormgegeven door onder andere de loondoorbetalingsverplichting, hebben in belangrijke mate bijgedragen aan het terugdringen van de WIA-instroom van werknemers met een vast dienstverband. Deze financiële prikkels heeft een werkgever niet ten opzichte van een vangnetter.

Met de invoer van de Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters wil de regering bovenstaande problematiek aanpakken, met als doel zowel het langdurig ziekteverzuim van vangnetters als de onverminderd hoge en stijgende instroom van vangnetters in de WIA te beperken.<sup>91</sup> De regering wil dit doel verwezenlijken door middel van een samenhangend en evenwichtig pakket van maatregelen. Deze maatregelen moeten de vangnetters motiveren om vanuit de ZW weer aan het werk te gaan.<sup>92</sup> De maatregelen zijn gericht op drie partijen: het UWV, werkgevers en vangnetters.<sup>93</sup>

<sup>91</sup> Kamerstukken II 2011/12, 33 241, nr. 3, pag. 3 (MvT).

<sup>92</sup> J. Mathies, 'Modernisering van de Ziektewet', *Praktijkblad salarisadministratie* 2012, p. 8.

<sup>93</sup> Kamerstukken II 2011/12, 33 241, nr. 3, pag. 1 t/m 7 (MvT).

### 3.2 Maatregelen voor het UWV en werkgevers

De maatregelen voor werkgevers zijn gericht op aanpassingen in de financierings-systeematiek voor de ZW en WIA.<sup>94</sup> Er zijn twee maatregelen gericht op het UWV. Deze hebben een snellere werkhervatting van vangnetters tot doel. De eerste maatregel schept de mogelijkheid voor het UWV om direct afspraken te maken met grotere werkgevers, groepen werkgevers of sectoren over de re-integratie en bemiddeling van vangnetters. In dergelijke afspraken kan worden neergelegd op welke wijze het UWV samen met de werkgever zal gaan zorgen voor het matchen van vangnetters met de binnen het bedrijf beschikbare plaatsen. De tweede maatregel heeft betrekking op de proefplaatsing. Dit is een instrument waarbij de werkgever in staat wordt gesteld iemand met behoud van een uitkering een werkplek te bieden, om gedurende de proefperiode een reëel beeld van de potentiële werknemer te krijgen, met als doel een uiteindelijk arbeidscontract bij deze werkgever. Deze tweede maatregel maakt het voor het UWV mogelijk om een proefplaatsing van een vangnetter te verruimen van maximaal drie maanden tot maximaal zes maanden.<sup>95</sup> Deze verruiming van de proefplaatsing heeft onmiddellijke werking en geldt dus voor zowel nieuwe als bestaande ziektegevallen.

Bovenstaande maatregelen die gevolgen hebben voor het UWV en werkgevers, hebben geen directe gevolgen voor vangnetters en hun re-integratietraject en zullen om die reden verder niet aan bod komen in dit onderzoek. De proefplaatsing komt nog wel aan de orde, omdat dit instrument ook door re-integratiebedrijven ingezet kan worden.

### 3.3 Maatregelen voor vangnetters

In deze paragraaf worden de drie maatregelen, die de Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters voor vangnetters tot gevolg heeft, beschreven.<sup>96</sup>

#### 3.3.1 De wijziging van het ZW-criterium: Art. 19aa ZW & art 19ab ZW

Eén van de maatregelen voor vangnetters is de wijziging van het ZW-criterium na het eerste ziektejaar. Voor de inwerkingtreding van deze wet, werd iemand twee jaar lang als arbeidsongeschikt aangemerkt als iemand gedurende die tijd ongeschiktheid was tot het verrichten van zijn arbeid.<sup>97</sup> Dit is vanaf 1 januari 2013 veranderd. Vanaf 1 januari 2013 wordt iemand die ongeschikt is tot het verrichten van zijn arbeid alleen nog maar het eerste jaar als arbeidsongeschikt in de zin van de ZW aangemerkt. Na het eerste ziektejaar gaat een ander arbeidsongeschiktheids criterium gelden. Vanaf dat moment wordt iemand alleen nog maar als arbeidsongeschikt aangemerkt als diegene ongeschikt is tot het verrichten van algemeen geaccepteerde arbeid. Hierdoor heeft een vangnetter niet meer vanzelfsprekend gedurende 104 weken recht op een ZW-uitkering als hij ongeschikt is tot het verrichten van zijn arbeid, maar nog slechts 52 weken. Dit nieuwe ZW-criterium geldt niet voor werknemers met een ZW-uitkering die nog een dienstverband met een werkgever hebben.<sup>98</sup>

Tabel 3.1:

| Iemand is arbeidsongeschikt in de zin van de ZW als hij: | Voor 1 januari 2013                                            | Vanaf 1 januari 2013                                                             |
|----------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|
| Eerste ziektejaar                                        | Arbeidsongeschikt is tot het verrichten van <u>zijn arbeid</u> | Arbeidsongeschikt is tot het verrichten van <u>zijn arbeid</u>                   |
| Tweede ziektejaar                                        | Arbeidsongeschikt is tot het verrichten van <u>zijn arbeid</u> | Arbeidsongeschikt is tot het verrichten van <u>algemeen geaccepteerde arbeid</u> |

<sup>94</sup> Kamerstukken II 2011/12, 33 241, nr. 3, pag. 22 e.v. (MvT).

<sup>95</sup> Kamerstukken II 2011/12, 33 241, nr. 3, pag. 17 e.v. (MvT).

<sup>96</sup> Kamerstukken II 2011/12, 33 241, nr. 2 (Wetsvoorstel); Kamerstukken I 2011/12, 33 241, nr. A. (Gewijzigd wetsvoorstel).

<sup>97</sup> Onder 'zijn arbeid' wordt verstaan: de feitelijk laatstelijk verrichte arbeid voor aanvang van de ziekte. Zie paragraaf 2.2.

<sup>98</sup> J. Mathies, 'Modernisering van de Ziekwet', *Praktijkblad salarisadministratie* 2012, p. 9.

Het nieuwe ZW-criterium is opgenomen in de artikelen 19aa en 19ab ZW en sluit aan op het arbeidsongeschiktheids criterium uit de WIA. Hierbij geldt dat alle algemeen geaccepteerde arbeid, die de vangnetter kan uitvoeren qua krachten en bekwaamheden, als passende arbeid wordt beschouwd. Hierdoor wordt voor een vangnetter na één jaar, op grond van de re-integratieverplichting uit art. 30 ZW (nieuw), alle arbeid als passende arbeid beschouwd.<sup>99</sup> Wat dit precies inhoudt, wordt beschreven in paragraaf 3.3.3 bij de aanscherping van de re-integratieverplichtingen.

Aan het eind van het eerste ziektejaar verricht het UWV samen met de vangnetter de eerstejaarsevaluatie. Hierbij beoordeelt het UWV of de vangnetter arbeidsongeschikt is tot het verrichten van algemeen geaccepteerde arbeid.<sup>100</sup> Dit is het geval als de vangnetter niet in staat is om meer dan 65% van zijn maatmaninkomen te verdienen. Dit is het inkomen dat een gezond iemand met een soortgelijke ervaring en opleiding gewoonlijk met de arbeid kan verdienen.<sup>101</sup> Of een vangnetter in staat is om meer dan 65% van het maatmaninkomen te verdienen en dus niet meer dan 35% arbeidsongeschikt is, wordt berekend aan de hand van de volgende formule:

$$\frac{\text{Maatmaninkomen} - \text{resterende verdiencapaciteit}^{102}}{\text{Maatmaninkomen}} \times 100\% = \text{het arbeidsongeschiktheidspercentage}$$

#### Voorbeeld 3.1.<sup>103</sup>

Charica Adams, een 31-jarige coördinator op een middelbare school, valt uit vanwege burn-outklachten. Hierdoor is zij ongeschikt voor een leidinggevende functie en ook voor haar eigen werk. Haar maatmanuurloon bedraagt € 28,50. De arbeidsdeskundige acht haar in staat tot het verrichten van de volgende arbeid<sup>104</sup>:

- secretaresse: uurloon € 18,00
- examiner: uurloon € 21,50
- opleidingsdeskundige: uurloon € 24,50

$$\text{Berekening: } \frac{28,50 - 21,50^{105}}{28,50} \times 100\% = 24.56\%$$

Charica Adams is voor 24.56% arbeidsongeschikt, dit houdt in dat zij nog in staat is om 75.44% van haar maatmaninkomen te verdienen. Hierdoor is zij niet langer arbeidsongeschikt in de zin van de ZW. Haar uitkering stopt niet ogenblikkelijk, maar eindigt pas na een uitlooptermijn van een maand.<sup>106</sup>

Het nieuwe ZW-criterium geldt alleen voor nieuwe ziektegevallen wiens eerste ziektedag is gelegen op of na 1 januari 2013. Hierdoor zal de eerste beoordeling op grond van dit ZW-criterium pas plaatsvinden op 1 januari 2014.<sup>107</sup>

### **3.3.2 De arbeidsverledeneis: Art. 29e ZW & art. 29f ZW**

De tweede maatregel voor vangnetters zorgt voor een tweedeling in de ZW-uitkering. Er komt namelijk een loongerelateerde ZW-uitkering en de minimum ZW-uitkering. Tot 1 januari 2014 heeft een vangnetter gedurende 104 weken recht op een ZW-uitkering van 70% van het dagloon. Hij heeft dus 104 weken recht op een loongerelateerde uitkering.<sup>108</sup>

<sup>99</sup> Kamerstukken II 2011/12, 33 241, nr. 3, pag 12 (MvT).

<sup>100</sup> Bij dit beoordelingsmoment door het UWV, wordt opnieuw aangesloten bij de systematiek van de WIA.

<sup>101</sup> Art. 19aa lid 5 ZW jo. art. 1 WIA

<sup>102</sup> De berekening van het maatmanloon en de verdiencapaciteit is opgenomen in art. 19ab ZW en is gelijk aan de berekening in de WIA

<sup>103</sup> H.C. Geugjes & J. Heinsius, *Socialezekerheidsrecht begrepen*, Den Haag: Boom Juridische Uitgevers 2011, pag. 106.

<sup>104</sup> Art. 9 Schattingsbesluit arbeidsongeschiktheidswetten

<sup>105</sup> Als restverdiencapaciteit van Charica wordt uitgegaan van de middelste functie: art. 10 lid 1 sub b Schattingsbesluit arbeidsongeschiktheidswetten.

<sup>106</sup> Art 19aa lid 2 ZW

<sup>107</sup> Kamerstukken II 2011/12, 33 241, nr. 3, pag 10-14 (MvT).

<sup>108</sup> Voor meer informatie over de hoogte en duur van de ZW-uitkering, zie paragraaf 2.2.2. en 2.2.3.

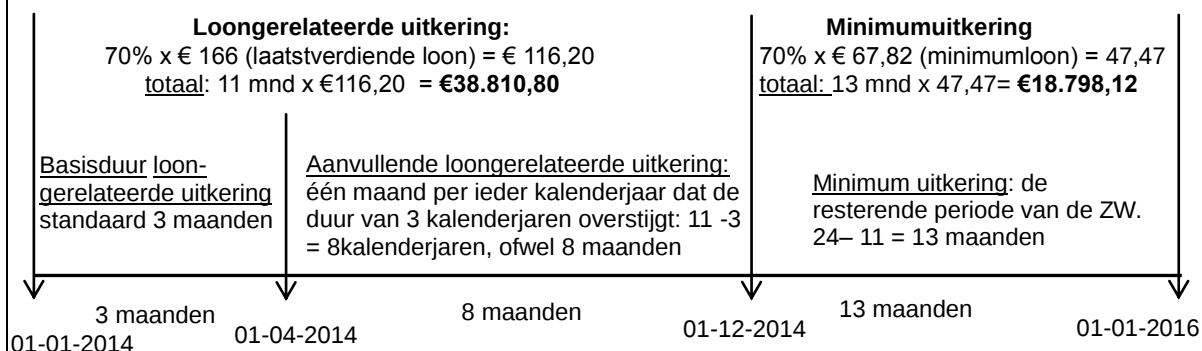
Door deze maatregel wordt de duur van de loongerelateerde uitkering afhankelijk van het arbeidsverleden van de vangnetter. Hierdoor wordt de periode waarin recht op ziekengeld bestaat opgeknipt in twee fasen.

In de eerste fase wordt het ziekengeld gerelateerd aan het laatstverdiende loon. De basisduur voor deze loongerelateerde uitkering bedraagt drie maanden. Hierdoor heeft iedere vangnetter ongeacht zijn arbeidsverleden gedurende drie maanden recht op een ZW-uitkering van 70% van zijn dagloon.<sup>109</sup> Na deze drie maanden wordt de loongerelateerde uitkering verlengd met één maand per volledig gewerkt kalenderjaar, dat het arbeidsverleden de duur van drie kalenderjaren overstijgt. Ofwel het arbeidsverleden van de vangnetter – drie maanden.<sup>110</sup> Het arbeidsverleden wordt berekend aan de hand van het feitelijk en fictief arbeidsverleden.<sup>111</sup> Het feitelijk arbeidsverleden bestaat uit het aantal kalenderjaren waarin iemand minimaal 52 dagen loon heeft ontvangen, in de periode vanaf en met inbegrip van 1998 tot 2013.<sup>112</sup> Vanaf 2013 wordt het feitelijk arbeidsverleden anders berekend. Dan wordt namelijk niet meer gekeken naar het aantal dagen dat iemand heeft gewerkt, maar dan wordt gekeken naar het aantal uren. Vanaf 2013 geldt dat als iemand binnen een kalenderjaar over 208 uren of meer loon heeft ontvangen, dit kalenderjaar meetelt voor het arbeidsverleden.<sup>113</sup> Het fictief arbeidsverleden bestaat uit het aantal kalenderjaren, vanaf iemand zijn 18<sup>e</sup> verjaardag tot 1998.<sup>114</sup> Deze twee bij elkaar opgeteld maakt het arbeidsverleden. De maximale duur van de loongerelateerde uitkering bedraagt 104 weken en wordt verminderd met perioden waarin de vangnetter reeds eerder een verlengde loongerelateerde ZW-uitkering heeft ontvangen en bepaalde perioden waarin de vangnetter een loongerelateerde WW-uitkering ontving.

In de tweede fase wordt het ziekengeld gerelateerd aan het wettelijk minimumloon. De hoogte van de ZW-uitkering in deze periode bedraagt 70% van het wettelijk minimumloon. De duur van deze tweede fase betreft de resterende periode van de 104 weken ZW-uitkering. Het doel van deze maatregel is om de vangnetter een financiële prikkel te geven om weer aan het werk te gaan en meer evenwicht te brengen tussen de duur van het arbeidsverleden en de prestaties waarop aanspraak ontstaat.

### Voorbeeld 3.2:

Meindert Eenders valt na 11 kalenderjaren te hebben gewerkt op 1 januari 2014 uit vanwege ziekte. Meindert verdiende de laatste jaren € 166,- per dag en blijft gedurende de gehele periode van 104 weken arbeidsongeschikt in de zin van de ZW. De ZW-uitkering van Meindert is opgedeeld in onderstaande fasen:



<sup>109</sup> art. 29e ZW

<sup>110</sup> art. 29e lid 2 ZW

<sup>111</sup> Art. 15 WIA

<sup>112</sup> Art. 29 f lid 1 sub b ZW

<sup>113</sup> Art. 29f lid 1 sub a ZW

<sup>114</sup> Art. 29f lid 1 sub c ZW

**Vervolg voorbeeld 3.2:**

In totaal ontvangt Meindert gedurende zijn gehele ZW-periode € 57.608,92. Als Meindert op 1 januari 2012 was uitgevallen vanwege ziekte had hij gedurende 104 weken recht gehad op een ZW-uitkering van 70% van het laatstverdiende loon, ofwel een totaal bedrag van € 84.826,00. Door invoer van de arbeidsverledeneis ontvangt Meindert over de gehele 104 weken € 27.217,08 minder.

Als een vangnetter gedurende de tweede fase inkomen ontvangt, dan wordt dit inkomen in mindering gebracht op de uitkering. De hoogte van de uitkering bedraagt dan 70% x (minimumloon-inkomen).<sup>115</sup> Middels het gebruik van deze formule behoudt de vangnetter zijn uitkering en wordt er maar een klein deel gekort op de uitkering. Waardoor de ZW-uitkering en de inkomsten uit arbeid altijd hoger zijn dan de ZW-uitkering, waardoor het loont om te werken. De maatregel van de arbeidsverledeneis treedt pas in op 1 januari 2014. Voor vangnetters die voor 1 januari 2014 al een ZW-uitkering ontvingen, geldt dat zij nog gedurende 104 weken, minus de periode waarin zij al ZW-uitkering hebben ontvangen, recht hebben op een ZW-uitkering ter hoogte van 70% van hun dagloon.

Voor personen die vanaf 1 januari 2014 binnen het vangnet van de ZW vallen, ofwel personen van wie hun eerste ziektedag is gelegen op of na 1 januari 2014, geldt bovenstaande arbeidsverledeneis maatregel.<sup>116</sup>

**3.3.3 Verscheping re-integratieverplichtingen: Art. 29g ZW & art. 30 ZW (nieuw)**

In paragraaf 2.5 zijn de verplichtingen van de vangnetter en weigeringsgronden voor een ZW-uitkering al uiteengezet. De wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters zorgt voor een aanscherping van deze verplichtingen. De meeste verplichtingen die middels deze wet zijn ingevoerd, komen overeen met de weigeringsgronden uit art. 45 ZW. Echter hebben de plichten die voortvloeien uit art. 45 lid 1 ZW betrekking op alle verzekerende en niet expliciet op vangnetters zonder werkgever. De verplichtingen die zijn aangescherpt door deze wet, zijn explicieter in de ZW opgenomen en gelden alleen ten aanzien van vangnetters zonder werkgever. Deze verplichtingen omvatten inspanningen gericht op zowel herstel als werkhervatting en sluiten aan bij de re-integratieverplichtingen uit art. 29 WIA en art. 30 WIA.<sup>117</sup> De aangescherpte re-integratieverplichtingen gelden alleen voor vangnetters van wie hun eerste ziektedag is gelegen op of na 1 januari 2013.

**Art. 30 lid 1 ZW (nieuw)**

Een vangnetter die in staat is passende arbeid te verrichten is op grond van dit artikel verplicht te trachten deze arbeid te verkrijgen en, indien hij daartoe in de gelegenheid wordt gesteld, deze arbeid te verrichten. Door de aanscherping van dit artikel is het voor een vangnetter voortaan niet meer mogelijk om eisen te stellen in verband met de door hem te verrichten arbeid. Hij mag het aanvaarden of verkrijgen van deze arbeid niet belemmeren. Zoals reeds is beschreven sluit het nieuwe arbeidsongeschiktheids criterium aan op de WIA. Op grond van deze wet geldt dat alle algemeen geaccepteerde arbeid, die de vangnetter kan uitvoeren qua krachten en bekwaamheden, als passende arbeid wordt beschouwd. Hierdoor wordt voor een vangnetter na één jaar, op grond van de re-integratieverplichting uit art. 30 ZW, alle arbeid als passende arbeid beschouwd.<sup>118</sup> In paragraaf 2.5 is beschreven dat een vangnetter zich het eerste half jaar van zijn arbeidsongeschiktheid mag richten op arbeid overeenkomstig aan het niveau waar deze vangnetter zich door opleidingen en/of werkervaring op heeft gekwalificeerd. Maar dat hij naarmate zijn arbeidsongeschiktheid voortduurt, concessies zal moeten doen ten aanzien van de aard van de arbeid en dus ook werk onder zijn niveau moet aanvaarden.

<sup>115</sup> art. 29e lid 1 sub b ZW

<sup>116</sup> Kamerstukken II 2011/12, 33 241, nr. 3, pag. 14-17 (MvT).

<sup>117</sup> Kamerstukken II 2011/12, 33 241, nr. 3, pag. 21 + 22 & 48 + 49 (MvT).

<sup>118</sup> Kamerstukken II 2011/12, 33 241, nr. 3, pag. 12 (MvT).

Door het nieuwe ZW-criterium in combinatie met het vernieuwde artikel 30 ZW is een vangnetter voortaan verplicht om, na zijn eerste ziektejaar echt alle arbeid die voor hem als passend kan worden beschouwd te aanvaarden. Ongeacht hoe ver deze arbeid onder zijn niveau ligt.

#### Art 29g lid 1 ZW

De eerste verplichting geldt ten aanzien van vangnetters met een rest verdien capaciteit. Een vangnetter is verplicht in voldoende mate te trachten, mogelijkheden tot het verrichten van passende arbeid, te behouden of te verkrijgen. Dit artikel zorgt voor een aanscherping van de re-integratieverplichting uit art. 30 ZW. In art. 30 ZW (nieuw) is het behouden van passende arbeid nog niet verplicht gesteld, wat met dit artikel wel het geval is. Dit houdt tevens in dat de vangnetter zijn mogelijkheden tot medisch herstel moet benutten en zijn genezing niet mag belemmeren. Deze aanscherping ziet zowel op de medische mogelijkheden als op de mogelijkheden die gericht zijn op bekwaamheden welke vereist zijn voor het verrichten van arbeid.<sup>119</sup> Ook verplicht dit artikel een vangnetter mee te werken aan re-integratie- en bemiddelingstrajecten.

#### Art. 29g lid 2 ZW

Onderstaande verplichtingen hebben alleen betrekking op vangnetters van wie het UWV optreedt als werkgever en dus verantwoordelijk is voor de re-integratie. Één van deze verplichtingen houdt in dat het UWV, of een door het UWV ingeschakeld re-integratiebedrijf, zoals Alexander Calder, de vangnetter kan opdragen om een medische behandeling te ondergaan.<sup>120</sup> Ook deze verplichting sluit aan op een al bestaande verplichting uit de ZW, namelijk art. 28 ZW en is aangescherpt op het punt dat niet meer alleen het UWV een vangnetter hiertoe mag verplichten, maar ook een door het UWV aangewezen re-integratiebedrijf. Ook heeft een vangnetter de verplichting mee te werken aan activiteiten of werkzaamheden die gericht zijn op de inschakeling in arbeid, voor zover het UWV dit wenselijk acht voor de verkrijging van mogelijkheden tot het verrichten van passende arbeid.<sup>121</sup> Dit sluit aan bij de verplichting uit art. 29g lid 1 ZW, waarin voor een vangnetter onder andere de verplichting is opgenomen mee te werken aan re-integratie- en bemiddelingstrajecten die het aanbod van de arbeidscapaciteit versterken.

Daarnaast kan het UWV op grond van dit artikel een vangnetter verplichten om niet alleen mee te werken aan een re-integratie- en/of bemiddelingstraject, maar ook aan de activiteiten die hieronder vallen. Voorbeelden van dergelijke activiteiten zijn scholing, opleiding en sollicitatietraining. Ook onder deze verplichting valt de plicht voor een vangnetter om zijn medewerking te verlenen aan een proefplaatsing.

Verder is een vangnetter verplicht om in verband met zijn arbeidsinschakeling, alle mogelijkheden tot verkrijging van hulpmiddelen in verband met de werkplek en mogelijkheden tot aanpassing van de werkplek of andere persoonsgebonden voorzieningen te benutten.<sup>122</sup> Ofwel, een vangnetter moet proberen deze hulpmiddelen te verkrijgen of aanpassing van zijn werkplek te bewerkstelligen en bij aanbod van deze hulpmiddelen zijn medewerking verlenen.

De laatste verplichting die is aangescherpt heeft betrekking op art. 45 lid 1 sub o ZW en art. 45 lid 1 sub p ZW. Hierin is al opgenomen dat het UWV een ZW-uitkering kan weigeren als een vangnetter zonder redelijke gronden niet meewerkt aan het opstellen van een plan van aanpak of re-integratieplan. Ook kan het UWV de uitkering weigeren als een vangnetter de verplichtingen die in deze plannen zijn opgenomen niet nakomt.<sup>123</sup>

<sup>119</sup> Dit sluit aan bij de weigeringsgrond van art. 45 lid 1 sub b ZW

<sup>120</sup> Art. 29g lid 2 sub a ZW

<sup>121</sup> Art. 29g lid 2 sub b ZW

<sup>122</sup> art. 29g lid 2 sub c ZW

<sup>123</sup> Het betreft hier het plan van aanpak ex art. 26 lid 1 WIA en het re-integratieplan ex art. 30a lid 6 SUWI.

Bij de aanscherping van deze verplichting, die is opgenomen in art. 29g lid 2 sub d en e ZW, is 'zonder redelijke gronden' weggelaten. Dit houdt in dat een vangnetter voortaan altijd verplicht is om mee te werken aan het opstellen van een plan van aanpak of re-integratieplan en te allen tijde moet voldoen aan de plichten die hierin zijn opgenomen. Deze verplichtingen heeft een vangnetter ook tegenover een door het UWV ingeschakeld re-integratiebedrijf, dat ook een re-integratieplan kan opstellen.

### **3.4 Rechtsbescherming**

De rechtsbescherming zoals besproken in paragraaf 2.2.4, blijft door de invoering van de Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters ongewijzigd. Behalve als het bezwaar van de vangnetter is gericht tegen beoordeling van zijn arbeidsongeschiktheid op grond van het nieuwe ZW-criterium uit art. 19aa ZW. In dat geval zal het UWV niet binnen zes weken beslissen op het bezwaar, maar binnen zeventien of eenentwintig weken. Dit is vastgelegd in het nieuwe art. 73a ZW.

### **3.5 Gevolgen**

In deze paragraaf worden de te verwachten gevolgen van de bovenstaande maatregelen beschreven.

#### De wijziging van het ZW-criterium

Door de wijziging van het ZW-criterium wordt de vangnetter na één jaar beoordeeld op basis van algemeen geaccepteerde arbeid. Hierdoor is de verwachting dat het aantal vangnetters, die langer dan één jaar ziek zijn, afneemt. Met als gevolg dat een deel van de vangnetters die onder de oude omstandigheden langer dan één jaar ZW-uitkering zouden ontvangen, eerder uit de ZW stromen. De verwachting is dat ongeveer 12.000 personen eerder uit de ZW stromen. Een deel van deze personen zal uiteindelijk een beroep doen op een WW-uitkering of WWB-uitkering. Echter wordt toch verwacht dat ongeveer 10.000 vangnetters eerder een uitkering verlaten, hetgeen overeenkomt met 6600 uitkeringsjaren, wat in de structurele situatie zal leiden tot een besparing van € 92.000.000 op de uitkeringslasten.

De administratieve lasten zullen door de invoer van deze maatregel toenemen. Dit komt onder andere doordat een deel van de vangnetters, die voorheen geen WIA-beoordeling behoefde te ondergaan, nu wel een herbeoordeling moeten ondergaan. Namelijk de herbeoordeling bij 52 weken arbeidsongeschiktheid. Ook zal een deel van deze vangnetters, die na één jaar nog recht hebben op een ZW-uitkering, na dit jaar opnieuw een beoordeling, namelijk de WIA-beoordeling, moeten ondergaan. Na verwachting kost dit het UWV 95 minuten per vangnetter extra.<sup>124</sup>

#### De invoer van de arbeidsverledeneis

Door de invoer van de arbeidsverledeneis hebben vangnetters na een bepaalde periode geen recht meer op 70% van het dagloon, maar 70% van het minimumloon. Hetgeen vanaf 2014 een jaarlijkse besparing van € 65.000.000 op de uitkeringslasten zal opleveren.<sup>125</sup>

#### De aanscherping van de re-integratieverplichtingen

Met de aanscherping van de in paragraaf 3.2.3 besproken re-integratieverplichtingen wordt een besparing van € 12.000.000 verwacht. De verlening van de proeftijd heeft tot gevolg dat een vangnetter niet meer drie maanden, maar zes maanden een ZW-uitkering uitbetaald moet krijgen, terwijl hij werkt voor en werkgever. Hetgeen hogere uitkeringslasten met zich mee zal brengen.

<sup>124</sup> Kamerstukken II 2011/12, 33 241, nr. 3, pag. 35 (MvT).

\* Dit bedrag is de som van de € 92.000.000 besparing op de uitkeringskosten en de € 17.000.000 uitvoeringskosten.

<sup>125</sup> Kamerstukken II 2011/12, 33 241, nr. 3, pag. 37 (MvT).

Maar anderzijds zal het leiden tot meer mogelijkheden voor de vangnetter op het gebied van re-integratie en snellere werkhervatting. Door de aanscherping van de re-integratieverplichtingen, moeten vangnetters zich bij het UWV verantwoorden, wat ongeveer 15 minuten per vangnetter extra zal kosten.<sup>126</sup>

### **3.6 Conclusie**

De regering is de afgelopen jaren bezig geweest met het treffen van maatregelen om het ziekteverzuim en de instroom in de arbeidsongeschiktheidsregelingen te verminderen. Dit is deels gelukt door de invoer van o.a. de Wet verbetering poortwachter en de WIA. Deze maatregelen hebben echter geen effect gehad op de vangnetters zonder werkgever. Om deze reden heeft de regering de Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters ontwikkeld, met als doel het langdurig ziekteverzuim van vangnetters en de instroom van vangnetters in de WIA te verminderen. Deze wet zorgt voor de invoer van een aantal maatregelen, die betrekking hebben op het UWV, werkgevers en vangnetters.

De belangrijkste maatregelen van deze wet hebben betrekking op vangnetters. Het betreft hier een drietal maatregelen. De eerste maatregel wijzigt het ZW-criterium na het eerste ziektejaar. Deze maatregel heeft betrekking op de duur van de ZW-uitkering. Voorheen was iemand arbeidsongeschikt in de zin van de ZW als deze persoon ongeschikt was tot het verrichten van zijn arbeid. Dit criterium geldt vanaf 1 januari 2013 alleen nog het eerste ziektejaar. Het tweede ziektejaar wordt iemand alleen nog maar als arbeidsongeschikt aangemerkt als deze persoon ongeschikt is tot het verrichten van algemeen geaccepteerde arbeid. Op grond van het vernieuwde art. 30 ZW zullen hierdoor vangnetters na hun eerste jaar alle arbeid die voor hun als passend kan worden beschouwd moeten aanvaarden. Ook als deze arbeid ver onder hun opleidingsniveau ligt.

De tweede maatregel betreft de invoering van de arbeidsverledeneis op 1 januari 2014. Deze maatregel heeft betrekking op de hoogte van de ZW-uitkering en zorgt voor een tweedeling in de ZW-periode. In de eerste fase wordt de ZW-uitkering gerelateerd aan 70% van het dagloon. Terwijl in de tweede fase de ZW-uitkering wordt gerelateerd aan het 70% van het wettelijk minimumloon.

De derde maatregel zorgt voor een aanscherping van de re-integratieverplichtingen van vangnetters. Het betreffen geen geheel nieuwe verplichtingen, maar enkele al bestaande verplichtingen uit o.a. art. 45 en art. 30 ZW worden aangescherpt. Voldoet een vangnetter niet aan deze nieuwe verplichtingen die voornamelijk zijn opgenomen in artikel 29g ZW, dan verliest hij zijn recht op een ZW-uitkering. De aangescherpte verplichtingen zijn vooral gericht op herstel en werkhervatting van de vangnetter.

### **Vooruitblik**

In het volgende hoofdstuk wordt besproken wat er verandert in de juridische positie van een vangnetter vanaf het moment dat hij niet langer arbeidsongeschikt is in de zin van de ZW of de ZW-termijn van 104 weken is verstreken. Hierbij wordt aandacht besteed aan de WIA en WW. Ook komt de WWB kort ter sprake.

<sup>126</sup> Kamerstukken II 2011/12, 33 241, nr. 3, pag. 36 (MvT).

#### **4. De instroom van vangnetters in de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen & de Werkloosheidswet**

De juridische positie van een vangnetter kan vier kanten uitgaan vanaf het moment dat zijn recht op een ZW-uitkering vervalst. Het betreft de volgende drie mogelijkheden:

1. De vangnetter re-integreert in arbeid. In dit geval vervalst zijn recht op ZW-uitkering, maar ontvangt hij voortaan loon. De re-integratie is in dit geval geslaagd.
2. De vangnetter is na het verstrijken van de ZW-periode van 104 weken nog steeds 35% of meer arbeidsongeschikt. In dit geval kan hij een beroep doen op de WIA.
3. De vangnetter wordt bij het herbeoordelingsmoment, na 52 of 104 weken arbeidsongeschiktheid niet langer als arbeidsongeschikt aangemerkt. In dit geval vervalst zijn recht op ZW-uitkering.<sup>127</sup> In dit geval kan hij een beroep doen op de WW.
4. De vangnetter wordt bij het beoordelingsmoment na 52 of 104 weken arbeidsongeschiktheid niet langer als arbeidsongeschikt aangemerkt en hij voldoet niet aan de eisen voor een WW-uitkering. In dit geval kan hij een beroep doen op de WWB.

In dit hoofdstuk worden in paragraaf 4.1 en 4.2 de tweede en derde mogelijkheid, waarbij een vangnetter vanuit de ZW in de WW of WIA terechtkomt, kort beschreven. Deze verandering in de juridische positie van vangnetters wordt behandeld met het oog op het re-integratietraject van vangnetters van Alexander Calder.<sup>128</sup> Dit re-integratietraject loopt namelijk door als een vangnetter vanuit de ZW in de WW of WIA terechtkomt. Dit komt doordat het UWV net als bij de ZW verantwoordelijk is voor de uitvoering van de WW en WIA. Hierdoor heeft het UWV er baat bij dat personen met een dergelijke uitkering zo snel mogelijk te re-integreren in arbeid. Om deze reden laten zij het re-integratietraject dat Alexander Calder met een vangnetter is gestart doorlopen. Het hoofdstuk eindigt met een conclusie in paragraaf 4.3.

De vierde mogelijkheid, waarbij een vangnetter vanuit de ZW in de WWB terecht komt, wordt in dit onderzoek buiten beschouwing gelaten. De reden hiervoor is dat Alexander Calder het re-integratietraject van een vangnetter beëindigd, zodra een vangnetter in de WWB terecht komt. Dit komt doordat niet het UWV, maar de gemeenten zijn belast met de uitvoering van de WWB en de gemeenten geen overeenkomst hebben gesloten met Alexander Calder.<sup>129</sup> Doordat een dergelijke overeenkomst ontbreekt tussen Alexander Calder en de gemeenten, ontvangt Alexander Calder geen inkomsten bij de plaatsing van iemand die vanuit de ZW in de WWB terecht is gekomen.

##### **4.1 Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen**

Een vangnetter heeft gedurende een periode van 104 weken recht op een ZW-uitkering. Na deze periode volgt het tweede toetsingsmoment van het UWV, waarbij de arbeidsongeschiktheid van de vangnetter wordt herkeurd. Indien de vangnetter na 104 weken nog steeds 35% of meer arbeidsongeschikt is, heeft hij recht op een WIA-uitkering.<sup>130</sup> De vangnetter zal zich namelijk niet schuldig maken aan een van de uitsluitingsgronden van de WIA, omdat hij anders zijn recht op ZW-uitkering was verloren. De uitsluitingsgronden uit de WIA en ZW komen namelijk overeen.<sup>131</sup> De mate van arbeidsongeschiktheid wordt vastgesteld aan de hand van het maatmaninkomen en komt overeen met de beoordeling van de arbeidsongeschiktheid van vangnetters in het tweede ziektejaar. Voor de wijze van beoordeling wordt dan ook verwezen naar paragraaf 3.2.1. De WIA is gericht op inkomensbescherming voor arbeidsongeschikte werknemers die niet meer kunnen werken. Daarnaast stimuleert de WIA gedeeltelijk arbeidsongeschikten om werk te zoeken.<sup>132</sup> De WIA kent twee type uitkeringen.<sup>133</sup>

<sup>127</sup> Art. 19 lid 1 ZW

<sup>128</sup> Het re-integratietraject van Alexander Calder wordt behandeld in het volgende hoofdstuk

<sup>129</sup> Art. 40 lid 1 WWB

<sup>130</sup> Art. 54 lid 1 WIA

<sup>131</sup> Art. 43 WIA

<sup>132</sup> H.C. Geugjes & J. Heinsius, *Socialezekerheidsrecht begrepen*, Den Haag: Boom Juridische Uitgevers 2011, pag. 100.

<sup>133</sup> H.C. Geugjes & J. Heinsius, *Socialezekerheidsrecht begrepen*, Den Haag: Boom Juridische Uitgevers 2011, pag. 107.

De Regeling Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten (IVA) en de Regeling Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsongeschikten (WGA). In dit onderzoek wordt alleen aandacht besteed aan de gedeeltelijk arbeidsongeschikten die een WGA-uitkering ontvangen.<sup>134</sup> De reden hiervoor is dat iemand die volledig en/of duurzaam arbeidsongeschikt is niet in aanmerking komt voor een re-integratietraject bij Alexander Calder.

#### **4.1.1 De WGA-uitkering**

Een persoon die tussen de 35% en 100% arbeidsongeschikt is, maar niet volledig en duurzaam heeft recht op een WGA-uitkering. De WGA-uitkering is verdeeld in de loongerelateerde uitkering en de loonaanvullings- of vervolguutkering.<sup>135</sup>

#### **4.1.2 Loongerelateerde uitkering**

Om voor de loongerelateerde WGA-uitkering in aanmerking te komen moet een werknemer voldoen aan de referte-eis, ofwel de '26-uit 36 eis'.<sup>136</sup> Dit houdt in dat iemand in de periode van 36 kalenderweken direct voorafgaand aan zijn eerste ziekte dag, in tenminste 26 kalenderweken ten minste één arbeidsuur gewerkt moet hebben. Of, zoals bij een vangnetter van belang is, het recht op ZW-uitkering op grond van art. 29 ZW is geëindigd.<sup>137</sup> Voldoet iemand aan de referte-eis dan ontvangt hij een loongerelateerde WGA-uitkering voor tenminste drie maanden.<sup>138</sup> Deze basisduur van drie maanden wordt verlengd met één maand voor ieder volledig kalenderjaar dat het arbeidsverleden de duur van drie kalenderjaren overstijgt, tot een maximale duur van 38 maanden.<sup>139</sup> Voor personen die voordat hun loongerelateerde WGA-uitkering inging een WW-uitkering ontvingen, geldt dat de duur van de loongerelateerde uitkering wordt verminderd met de duur van de reeds ontvangen WW-uitkering.<sup>140</sup> Dit geldt bijvoorbeeld voor vangnetters die vanuit de WW in de ZW zijn beland en vervolgens langer dan 104 weken ziek zijn geweest.

Gedurende de eerste twee maanden heeft een iemand recht op een loongerelateerde WGA-uitkering ter hoogte van 75% van het maandloon. Vanaf de derde maand bedraagt de hoogte van de uitkering 70% van het maandloon.<sup>141</sup>

Verwerft iemand tijdens de loongerelateerde WGA-uitkering inkomen, dan wordt zijn uitkering verminderd, maar mag hij zijn loon behouden. De vermindering van de uitkering is slechts beperkt, waardoor het altijd loont om te werken. De uitkering wordt in dat geval berekend middels de formule  $75\%/70\% \times (\text{maandloon} - \text{verdiende inkomsten in de betreffende maand})$ .<sup>142</sup>

#### **Voorbeeld 4.1.**<sup>143</sup>

Situatie 1: Lars heeft recht op een loongerelateerde WGA-uitkering, omdat hij na 104 weken een ZW-uitkering te hebben ontvangen nog steeds 50% arbeidsongeschikt is. Gezien het arbeidsverleden van Lars heeft hij 12 maanden recht op een loongerelateerde uitkering. Lars heeft een maandinkomen van € 1800. Lars heeft geen inkomen uit werk. Hierdoor ontvangt hij de eerste twee maanden een uitkering van 75% van €1800= €1350,- per maand en vanaf de derde maand een uitkering 70% van €1800= € 1260,- per maand

<sup>134</sup> Art. 5 WIA

<sup>135</sup> H.C. Geugjes & J. Heinsius, *Socialezekerheidsrecht begrepen*, Den Haag: Boom Juridische Uitgevers 2011, pag. 111.

<sup>136</sup> Art. 54 lid 3 WIA

<sup>137</sup> Art. 58 lid 1 sub a WIA

<sup>138</sup> Art. 59 WIA

<sup>139</sup> Art. 15 lid 1 WIA: Het arbeidsverleden wordt op dezelfde manier berekend als bij de arbeidsverledeneis uit de ZW.

Zie paragraaf 3.2.2.

<sup>140</sup> Art. 59 lid 3 WIA

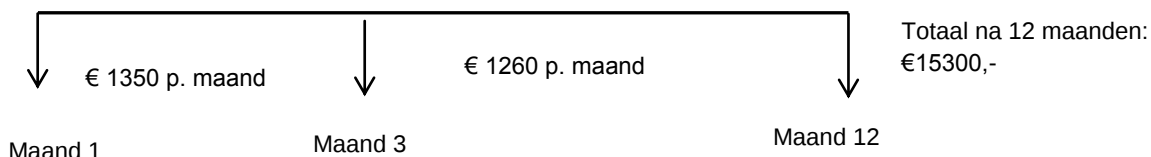
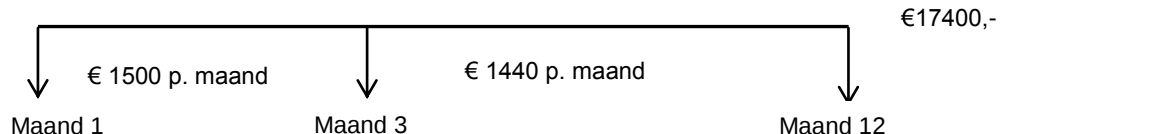
<sup>141</sup> Art. 61 lid 1 WIA

<sup>142</sup> Art. 61 WIA

<sup>143</sup> H.C. Geugjes & J. Heinsius, *Socialezekerheidsrecht begrepen*, Den Haag: Boom Juridische Uitgevers 2011, pag.113.

Vervolg voorbeeld 4.1:

Situatie 2: Nu ontvangt Lars wel een maandelijks inkomen van € 600. Hierdoor bedraagt zijn loongerelateerde WGA-uitkering de eerste twee maanden 75% van  $(€1800 - €600) = €900,-$  per maand en vanaf de tweede maand 70% van  $(€1800 - €600) = €840,-$  per maand. Naast deze uitkering mag hij zijn inkomen behouden. Hierdoor is het totale inkomen van Lars dus hoger als hij ook inkomen uit werk ontvangt.

Situatie 1:Situatie 2:

De loongerelateerde WGA-uitkering eindigt als de termijn waarop iemand op grond van zijn arbeidsverleden recht had op een loongerelateerde uitkering is verstreken, dan wel na 38 maanden. Is iemand dan nog steeds arbeidsongeschikt dan heeft hij recht op een WGA-loonaanvullings- of WGA-vervolguitkering. De loongerelateerde WGA-uitkering eindigt ook als iemand niet langer arbeidsongeschikt is, doordat hij met arbeid meer dan 65% van zijn maatmaninkomen verdient. In dat geval eindigt de uitkering één jaar later en als dan nog recht op een loongerelateerde WGA-uitkering bestaat, als deze eindigt.

**4.1.3 WGA-loonaanvullings- of WGA- vervolguitkering**

Heeft iemand geen recht op een loongerelateerde WGA-uitkering, of is deze geëindigd, dan kan deze persoon een beroep doen op de loonaanvullings- of vervolguitkering.<sup>144</sup> Op welke uitkering iemand recht heeft is afhankelijk van zijn restverdiencapaciteit. Verdient iemand nog 50% of meer van zijn restverdiencapaciteit, dan voldoet hij aan de inkomenseis en heeft hij recht op een WGA-loonaanvullingsuitkering.<sup>145</sup> Voldoet iemand niet aan de inkomenseis, dan heeft deze persoon recht op een WGA-vervolguitkering.

WGA-loonaanvullingsuitkering

Binnen de loonaanvullingsuitkering wordt een tweesplitsing gemaakt. Verdient iemand 100% of meer van zijn restverdiencapaciteit, dan heeft hij recht op een uitkering van 70% het maandloon.<sup>146</sup> Verdient iemand 50% of meer, maar minder dan 100% van zijn restverdiencapaciteit, dan is de hoogte van zijn uitkering 70% van het verschil tussen het maandloon en zijn overblijvende verdiencapaciteit.<sup>147</sup>

Voorbeeld 4.2:<sup>148</sup>

Lars heeft een restverdiencapaciteit van  $(50\% \text{ van } €1800) = €900,-$ . Hij verdient €600 per maand (67% van zijn restverdiencapaciteit). Hierdoor bedraagt zijn uitkering; 70% van  $(€1800 - €900) = €630$  per maand. Zijn inkomen na 12 maanden een loongerelateerde WGA-uitkering te hebben ontvangen, is dus  $(€630 + €600) = €1200,-$  per maand. Lars gaat er dus, gezien zijn loongerelateerde uitkering dus op achteruit.

<sup>144</sup> Art. 60 lid 1 WIA

<sup>145</sup> Art. 62 lid 2 WIA

<sup>146</sup> Art. 61 lid 2 WIA

<sup>147</sup> Art. 61 lid 4 WIA

<sup>148</sup> Er wordt aangesloten op het voorbeeld uit paragraaf 4.1.2.

Vervolg voorbeeld 4.2:

Zou Lars niet €600 maar €900 verdienen (dus 100% van zijn restverdiencapaciteit), dan heeft hij recht op 70% van  $(€1800 - €900) = €900$  (uitkering) + € 900 (inkomen) = €1530,- per maand en is zijn inkomen dus aanzienlijk hoger.

WGA-vervolguitkering

Voldoet iemand niet aan de inkomenseis dan heeft hij recht op een vervolguitkering.<sup>149</sup> De hoogte van deze uitkering is afhankelijk van het uitkeringspercentage uit art. 61 lid 6 WIA, maal het maandloon. In art. 61 lid 6 WIA is het volgende overzicht van uitkeringspercentages opgenomen:

Tabel 4.1:

| Arbeidsongeschiktheidspercentage | Uitkeringspercentage. |
|----------------------------------|-----------------------|
| 0% - 35%                         | 0%                    |
| 35% - 45%                        | 28%                   |
| 45% - 55%                        | 35%                   |
| 55% - 65%                        | 42%                   |
| 65% - 80%                        | 50% / 75%             |
| 80% - 100%                       | 70%                   |

Voorbeeld 4.3:

Lars verdient geen €600 of €900 per maand, maar €300 per maand waardoor hij niet meer aan de inkomenseis van €450 voldoet. In dit geval heeft Lars recht op een WGA-vervolguitkering. Het uitkeringspercentage dat bij Lars zijn arbeidsongeschiktheidspercentage hoort is 35%.<sup>150</sup> Zijn uitkering bedraagt dus 35% van € 1800 = €630,-. Waardoor hij nog slechts een inkomen heeft van  $(€630 + €300) = €930,-$  per maand. Iemand kan wisselen tussen deze twee uitkeringen als hij de ene maand wel 50% van zijn restverdiencapaciteit verdient en de andere maand niet. De loonaanvullings- of vervolguitkering eindigt als iemand zijn 65<sup>e</sup> levensjaar bereikt, of iemand niet langer als arbeidsongeschikt is aan te merken.

**4.1.4 verplichtingen op grond van de WIA**

Iemand die een WGA-uitkering ontvangt is verplicht zich te houden aan de verplichtingen uit de WIA.<sup>151</sup> Deze verplichtingen komen overeen met de verplichtingen die zijn aangescherpt door de Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters. Bij de aanscherping van de verplichtingen uit de ZW is namelijk aansluiting gezocht bij de WIA. Om deze reden worden de verplichtingen die iemand heeft op grond van de WIA niet apart uiteengezet, maar wordt verwezen naar paragraaf 2.5 en 3.2.3. Het betreft hier verplichtingen gericht op de op de beperking van de arbeidsongeschiktheid, de verplichting tot het verlenen van medewerking, de re-integratieverplichting en inlichtingenverplichting. De verplichtingen die een vangnetter heeft ten opzichte van zijn re-integratietraject bij Alexander Calder, is hij verplicht na te komen tot het re-integratietraject is geëindigd.

<sup>149</sup> Art. 62 WIA

<sup>150</sup> Art. 61 lid 6 sub d WIA

<sup>151</sup> Art. 27 - 30 WIA

#### **4.1.5 Gevolgen voor de WIA**

De verwachting is dat door de verandering van het arbeidsongeschiktheids criterium na het eerste ziektejaar 12.000 personen eerder uit de ZW zullen stromen.<sup>152</sup> Deze personen komen niet in aanmerking voor een WIA-uitkering, omdat zij de wachttijd van 104 weken niet zullen doorlopen. Hierdoor zal het aantal personen dat een beroep doet op de WIA vanaf 1 januari 2015 afnemen.<sup>153</sup>

Door de inwerkingtreding van de Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters bestaat er geen logische aansluiting meer van de ZW-uitkering op de WGA-uitkering. Voorheen had een vangnetter die vanuit de ZW in de WIA terecht kwam in zijn laatste maand ZW-uitkering recht op 70% van zijn laatst verdiende loon. Voor vangnetters die aan de referte-eis voldoen betekende dit dat zij gedurende twee maanden een kleine verhoging, namelijk van 5%, ontvingen. De hoogte van eerste twee maanden van de loongerelateerde WGA-uitkering bedraagt namelijk 75% van het laatst verdiende loon.

Als de arbeidsverledeneis op 1 januari 2014 in werking treedt, zal de verandering van de ZW naar de WIA veel groter zijn. In de meeste gevallen heeft een vangnetter in de laatste maand dat hij ZW-uitkering heeft ontvangen namelijk geen uitkering ter hoogte van 70% van zijn laatst verdiende loon ontvangen, maar 70% van het wettelijk minimumloon. Als een vangnetter dan een loongerelateerde WGA-uitkering ontvangt, heeft hij opeens weer recht op, de eerste twee maanden 75% van zijn laatst verdiende loon en erna 70% van zijn laatst verdiende loon. Dit zal leiden tot een inkomensfluctuatie.<sup>154</sup>

#### **4.2 Werkloosheidswet**

Wordt een vangnetter bij de controle na 52 of 104 weken arbeidsongeschiktheid niet meer als arbeidsongeschikt aangemerkt en heeft hij nog geen werk gevonden, dan kan hij recht hebben op een WW-uitkering van ten minste drie maanden. Om aanspraak te maken op een WW-uitkering moet een vangnetter voldoen aan de voorwaarden van de WW. Hij moet werknemer zijn, werkloos zijn, voldoen aan de referte-eis en hij mag zich niet schuldig maken aan een van de uitsluitingsgronden uit de WW.<sup>155</sup> In bijna alle gevallen zal een vangnetter hieraan voldoen, omdat hij anders zijn recht op een ZW-uitkering al eerder was verloren. Slechts als iemand niet in de periode van 36 kalenderweken voorafgaand aan dat hij werkloos werd, in tenminste 26 kalenderweken ten minste één arbeidsuur heeft gewerkt, heeft hij geen recht op een WW-uitkering.

Als iemand aan deze voorwaarden voldoet betekent dit niet dat hij automatisch een WW-uitkering ontvangt. Hij moet eerst het recht op WW geldend maken. Dit houdt in dat hij zich aan zijn verplichtingen moet houden. De belangrijkste hiervan is, net als in de WIA en ZW, de verplichting van de ww'er om in voldoende mate te trachten passende arbeid te vinden en deze te aanvaarden en tevens ervoor te zorgen dat hij niet door zijn eigen toedoen passende arbeid verliest.<sup>156</sup> Hierdoor heeft een ww'er dus te allen tijde een sollicitatieplicht.

De basisuitkering van de WW bedraagt drie maanden. Voldoet iemand aan de zogenoemde '4-uit 5-eis', dan heeft diegene recht op een verlengde WW-uitkering. De '4-uit 5-eis' houdt in dat iemand in de 5 jaar direct voorafgaand aan het jaar waarin de eerste dag van zijn werkloosheid ligt, in minimaal 4 jaar over 52 dagen loon ontvangen moet hebben.<sup>157</sup>

<sup>152</sup> Kamerstukken II 2011/12, 33 241, nr. 3, pag. 35 (MvT).

<sup>153</sup> De wijziging van het ZW-criterium na het eerste ziektejaar is ingevoerd op 1 januari 2013. Hierdoor zal de eerste WIA-toetsing sinds de wijziging van het criterium plaatsvinden op 1 januari 2015. (Wachttijd van 104 weken).

<sup>154</sup> M.T.H. Seip, 'Socialezekerheidsrecht Zieke vangnetters gedropt in mijnenveld', *TRA* 2012 afl. 10, p. 250.

<sup>155</sup> Art. 15 WW jo. Art. 16 t/m 21 WW

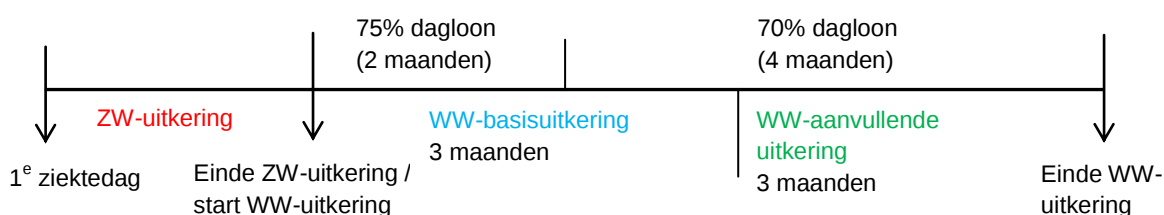
<sup>156</sup> Art. 24 lid 1 sub b WW

<sup>157</sup> Art. 42 lid 2 sub a WW

Voldoet iemand hieraan dan heeft deze persoon recht op een verlengde WW-uitkering. De verlengde uitkering bedraagt een maand voor ieder kalenderjaar dat het totale arbeidsverleden duur van drie kalenderjaren overstijgt.<sup>158</sup> Gedurende de eerste twee maanden ontvangt de ww'er 75% van het (maximum)dagloon en vanaf de derde maand 70% van het (maximum)dagloon.

#### Voorbeeld 4.4:

Hans Reikens heeft in totaal zes jaar gewerkt. Na deze zes jaar is hij ziek geworden en heeft hij gedurende 52 weken een ZW-uitkering ontvangen. Bij zijn herbeoordeling blijkt echter dat hij niet langer als arbeidsongeschikt in de zin van de ZW is aan te merken. Hans heeft nog geen nieuwe baan gevonden en doet daarom een beroep op de WW. Hij voldoet aan de voorwaarden en heeft zes maanden recht op een WW-uitkering.



Is iemand na afloop van zijn WW-uitkering nog steeds niet gere-integreerd in werk, dan kan hij een beroep doen op de WWB. Indien deze persoon deelneemt aan een re-integratietraject vangnetters van Alexander Calder, beëindigt Alexander Calder het re-integratietraject tussentijds.

#### **4.2.1 verplichtingen op grond van de WW**

Ook op grond van de WW, namelijk art. 24 WW, bestaat een re-integratieverplichting. Deze houdt in dat iemand er alles aan moet doen om niet langer werkloos te blijven. Dit artikel sluit aan bij art. 30 ZW (nieuw) en art. 30 WIA. Door de invoering van de Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters, is de re-integratieverplichting uit de WW, ZW en WIA gelijk getrokken. Ook is een ww'er verplicht om de voorschriften van het UWV op te volgen en heeft hij een inlichtingenverplichting die overeenkomt met de verplichting uit de ZW.<sup>159/160</sup>

Volgt iemand een re-integratietraject vangnetters bij Alexander Calder en komt hij gedurende dit traject in de WW terecht, dan blijven de verplichtingen die zijn overeengekomen gelden, totdat het traject is geëindigd.

#### **4.2.2 Gevolgen voor de WW**

Door de verandering van het arbeidsongeschiktheids criterium na het eerste ziektejaar zal de instroom van vangnetters in de WW hoogstwaarschijnlijk toenemen. Dit komt doordat een grote groep personen, te weten circa 12.000 personen, eerder uit de ZW zullen stromen. Een deel van deze personen zal vervolgens een beroep doen op de WW.<sup>161</sup> Hierdoor zullen er vanaf 1 januari 2014, wanneer de eerste herbeoordelingen volgens het nieuwe ZW-criterium zullen plaatsvinden, meer personen een beroep doen op de WW dan voorheen.

<sup>158</sup> Het arbeidsverleden wordt op dezelfde manier berekend als bij de arbeidsverledeneis uit de ZW. Zie paragraaf 3.2.2.

<sup>159</sup> Art. 26 lid 1 sub c WW

<sup>160</sup> Art. 25 WW komt overeen met art. 49 ZW

<sup>161</sup> Kamerstukken II 2011/12, 33 241, nr. 3, pag. 35 (MvT).

Net als bij de WIA-uitkering sluit ook hoogte van de WW-uitkering niet meer aan op de hoogte van de ZW-uitkering. Er is hierbij sprake van dezelfde inkomensfluctuatie als bij de WGA-uitkering. Zodra een vangnetter vanuit de ZW een beroep moet doen op de WW ontvangt hij een hogere uitkering namelijk de eerste twee maanden 75% en erna 70% van zijn laatst verdiende loon, in plaats van 70% van het wettelijk minimum dat hij op grond van de ZW ontving.

#### **4.3 Conclusie**

Door de invoering van de wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters zou het verschil in de juridische positie van vangnetters ten opzichte van de ZW en de WIA en WW kleiner moeten zijn dan voorheen. Dit komt doordat er bij de aanscherping van de re-integratieverplichtingen uit de ZW aansluiting is gezocht bij de WIA en WW. Het verschil wordt echter niet kleiner voor vangnetters die na een ZW-uitkering recht hebben op een loongerelateerde WGA-uitkering. De hoogte van de ZW-uitkering kent door de invoer van de arbeidsverledeneis immers geen logische aanvulling meer op de WGA-uitkering. Voorheen was de hoogte van de ZW-uitkering 70% van zijn laatst verdiende loon gevolgd door een loongerelateerde WGA-uitkering van, de eerste twee maanden 75% van zijn laatst verdiende loon en erna 70% van zijn laatst verdiende loon. Ook de WW-uitkering in de eerste twee maanden kent een uitkering ter hoogte van 75% van het laatstverdiende loon van de vangnetter. De loongerelateerde WGA- en WW-uitkering komen hierin overeen. Voorheen was er slechts een beperkt verschil van 5% met de ZW-uitkering. Vanaf 1 januari 2014 zal de hoogte van de ZW-uitkering in de meeste gevallen in de laatste maand voordat iemand een WGA- of WW-uitkering zal ontvangen nog maar 70% van het wettelijk minimumloon bedragen. Als deze persoon erna opeens weer omhoog gaat naar een uitkering van 75% van zijn laatstverdiende loon, gevolgd door een uitkering van 70% van zijn laatstverdiende loon, ontstaat er inkomensfluctuatie. Hierdoor ontstaat een er juist een groter verschil in hoogte van de uitkeringen dan voorheen.

De re-integratieverplichtingen van een vangnetter op grond van de ZW, komen voortaan wel overeen met de re-integratieverplichtingen die gelden in de WIA en WW. Verder komt ook het arbeidsongeschiktheids criterium in het tweede ziektejaar overheen met het arbeidsongeschiktheids criterium uit de WIA. Dit heeft tot gevolg dat een vangnetter die bij zijn herbeoordeling na 52 weken ziekte nog steeds als arbeidsongeschikt wordt aangemerkt, ook arbeidsongeschikt is voor de WIA. Om recht te hebben op een WIA uitkering moet hij wel nog eerst de wachttijd van 104 weken doorlopen.

#### **Vooruitblik**

In het volgende hoofdstuk wordt het traject beschreven dat een vangnetter aflegt vanaf zijn eerste ziekte dag tot aan zijn re-integratie. Hierbij wordt uitgegaan van de mogelijkheid waarbij een vangnetter een re-integratietraject volgt bij Alexander Calder. Dit traject wordt dan ook uitgebreid beschreven.

## **5. De re-integratie van vangnetters**

Het UWV is verantwoordelijk voor de re-integratie van vangnetters. Zij heeft hierbij de mogelijkheid om deze re-integratie van vangnetters uit te besteden aan externe bedrijven. Een van deze externe bedrijven waarmee het UWV samen werkt is Alexander Calder Arbeidsintegratie. In dit hoofdstuk wordt uitgegaan van de mogelijkheid dat het UWV de re-integratie van een groep vangnetters overdraagt aan Alexander Calder. Dit hoofdstuk begint in paragraaf 5.1 met een beschrijving van de taken die het UWV uitvoert omtrent de re-integratie van vangnetters, tot het moment dat zij de re-integratie overdraagt aan Alexander Calder. Vervolgens wordt in paragraaf 5.2 het re-integratietraject van deze vangnetters bij Alexander Calder beschreven. In paragraaf 5.3 volgt een overzicht van de afspraken die zijn gemaakt tussen het UWV en Alexander Calder betreffende de re-integratie van deze vangnetters. Dit hoofdstuk wordt afgesloten met een conclusie in paragraaf 5.4.

In dit hoofdstuk wordt het re-integratietraject van vangnetters van wie hun eerste ziekte dag is gelegen voor 1 januari 2013, besproken. De reden hiervoor is dat de Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters nog niet is verwerkt in het re-integratietraject van Alexander Calder.<sup>162</sup>

### **5.1 De re-integratie van vangnetters door het UWV**

Doordat het UWV optreedt als werkgever van de vangnetter, is zij op grond van art. 7:658a BW verantwoordelijk voor de re-integratie van de vangnetter. In de regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar voor vangnetters zonder werkgever staan de taken die het UWV uitvoert met betrekking tot de re-integratie van vangnetters opgenomen. Hieronder is het traject - de gang van zaken - van het UWV met betrekking tot de re-integratie van vangnetters beschreven.

Het traject van het UWV gaat van start zodra zij een ziekmelding van een vangnetter binnen krijgt. Indien het UWV verwacht dat er bij deze vangnetter sprake is van een dreigend langdurig ziekteverzuim, onderneemt zij verdere acties tegenover deze vangnetter. Het UWV nodigt deze vangnetter dan uit om zijn arbeidsongeschiktheid door een arbeidsdeskundige te laten vaststellen. Dit gebeurt binnen zes weken na de eerste ziekte dag van de vangnetter.<sup>163</sup> Verwacht het UWV dat een vangnetter slechts voor een korte periode een beroep zal doen op de ZW, dan laat het UWV de re-integratie over aan de vangnetter zelf. Blijkt achteraf dat er alsnog de verwachting is ontstaan van een dreigend langdurig ziekteverzuim, dan wordt deze vangnetter direct uitgenodigd om zijn arbeidsongeschiktheid door een arbeidsdeskundige te laten vaststellen.<sup>164</sup>

#### **5.1.1 Plan van aanpak**

Als uit het onderzoek van de arbeidsdeskundige blijkt dat er nog mogelijkheden zijn om de terugkeer van de vangnetter naar arbeid te bevorderen, stelt de arbeidsdeskundige van het UWV in overleg met de vangnetter een plan van aanpak op.<sup>165</sup> De vangnetter is verplicht om mee te werken aan het opstellen van het plan van aanpak, op grond van art. 45 lid 1 sub o ZW jo. art. 29g lid 2 sub d ZW. Dit plan wordt binnen twee weken na het onderzoek van de arbeidsdeskundige opgesteld.<sup>166</sup> In het plan van aanpak wordt vastgelegd welke activiteiten de vangnetter en het UWV zullen ondernemen, gericht op de inschakeling van de vangnetter in arbeid. Daarnaast worden de doelstellingen die het UWV en de vangnetter willen bereiken in het plan opgenomen en de termijnen, waarbinnen deze doelstellingen naar verwachting bereikt kunnen worden.

<sup>162</sup> Dit gehele hoofdstuk is gebaseerd op verkregen informatie uit interne documenten. De belangrijkste documenten zullen als bijlagen worden toegevoegd.

<sup>163</sup> Art. 2 lid 1 Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar voor vangnetters zonder werkgever

<sup>164</sup> Art 2 lid 2 Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar voor vangnetters zonder werkgever

<sup>165</sup> Een plan van aanpak kan naast een arbeidsdeskundige ook door een re-integratiebegeleider of verzekeringsarts van het UWV worden opgesteld.

<sup>166</sup> Art. 4 lid 1 Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar voor vangnetters zonder werkgever

Ook worden in het plan van aanpak afspraken opgenomen over de momenten waarop de evaluatie van de te ondernemen activiteiten zullen plaatsvinden. Die momenten zijn na ongeveer 26, 52 en 78 weken arbeidsongeschiktheid tot werken.<sup>167</sup> De eindbeoordeling vindt plaats na uiterlijk 87 weken arbeidsongeschiktheid.<sup>168</sup>

Verder krijgt de vangnetter een persoon aangewezen die hem zal begeleiden bij het ondernemen van deze activiteiten en die het contact tussen de vangnetter en het UWV zal verzorgen. Het plan van aanpak geldt als start van de re-integratieactiviteiten. Alle informatie die van belang is voor de re-integratie van de vangnetter, wordt opgenomen in het plan van aanpak.

In het plan van aanpak wordt meestal door de arbeidsdeskundige opgenomen dat de vangnetter de eerste periode zelf of, indien nodig, met enige begeleiding vanuit het UWV zijn re-integratie verzorgt en dus zelf op zoek gaat naar passende arbeid zoals beschreven in art. 30 ZW (zowel oud als nieuw).<sup>169</sup> Deze eerste periode duurt normaliter tot 26 weken arbeidsongeschiktheid van de vangnetter. Na deze periode vindt de eerste evaluatie plaats. Tijdens deze evaluatie kan het plan van aanpak door de arbeidsdeskundige worden bijgesteld. Dit gebeurt als tijdens deze evaluatie blijkt dat de medische situatie van de vangnetter is veranderd. Dit is bijvoorbeeld het geval als een vangnetter voorheen niet belastbaar werd geacht voor zijn eigen of ander werk en bij een medische keuring is gebleken dat hij daartoe nu wel in staat is, of als blijkt dat er nieuwe mogelijkheden voor de vangnetter zijn ontstaan. Dit kan het geval zijn als hij een opleiding of cursus heeft gevolgd. Ook na een periode van ongeveer 52 of 78 weken kan een plan van aanpak nog worden bijgesteld.

### **5.1.2 Bijstelling plan van aanpak**

Als uit de afgelopen periode blijkt dat de vangnetter niet in staat is om zelf te re-integreren in eigen of passende arbeid, of als de problemen waartegen de vangnetter aanloopt bij het re-integreren opgelost kunnen worden door een re-integratiebedrijf. Kan de arbeidsdeskundige de vangnetter aanmelden voor een dergelijk re-integratietraject. De activiteiten die in het re-integratietraject bij Alexander Calder mogelijk zijn, staan beschreven in de volgende paragraaf. Hierbij worden ook enkele problemen beschreven, waarbij deze activiteiten ingezet kunnen worden. Besluit de arbeidsdeskundige in overleg met de vangnetter om de vangnetter aan te melden voor een re-integratietraject bij Alexander Calder, dan wordt in de bijstelling van het plan van aanpak door de arbeidsdeskundige opgenomen welke stappen ondernomen moeten worden door Alexander Calder.

De overige gegevens die in de bijstelling van het plan van aanpak staan, worden overgenomen uit het plan van aanpak. Het gaat hier om gegevens, zoals de werkervaring, cursussen en mate van arbeidsongeschiktheid.

Als de vangnetter akkoord gaat met het door het UWV voorgestelde re-integratietraject bij Alexander Calder, kan deze vangnetter worden aangemeld voor het traject. De aanmelding wordt geregeld door het UWV. Een vangnetter wordt in de meeste gevallen aangemeld naar aanleiding van de controle na 26 of 52 weken arbeidsongeschiktheid. Bij de aanmelding stuurt het UWV het bijgestelde plan van aanpak naar het UWV. Vanaf dat moment is de re-integratie van de vangnetter niet meer in handen van het UWV, maar van Alexander Calder.

<sup>167</sup> Door de invoering van de Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters, zullen deze meet-momenten veranderen.

<sup>168</sup> Art. 64 lid 2 WIA

<sup>169</sup> Dit blijkt uit het feit dat de aanmelding van een vangnetter bij Alexander Calder altijd gebeurt met een bijstelling van een plan van aanpak

## **5.2 De re-integratie van vangnetters door Alexander Calder**

Zodra een vangnetter door het UWV bij Alexander Calder wordt aangemeld om een re-integratietraject te volgen, nodigt Alexander Calder de vangnetter uit voor een intakegesprek. Tijdens dit intakegesprek wordt de situatie van de vangnetter besproken en wordt in samenwerking met de vangnetter een re-integratieplan opgesteld. Het re-integratieplan wordt opgesteld aan de hand van het, door het UWV ingestuurde bijstelling van plan van aanpak.<sup>170</sup> Ook wordt tijdens het intakegesprek een verzuimprotocol opgesteld met afspraken waar de zich vangnetter gedurende het gehele re-integratietraject aan moet houden. Dit verzuimprotocol komt in paragraaf 5.2.3. nog aan bod.

### **5.2.1 Het re-integratieplan**

In het re-integratieplan worden de volgende gegevens opgenomen:

- Cliëntgegevens.
- Plaatsingsmogelijkheden en plaatsingsrichting
- Scholing
- Plaatsingstermijn
- Dienstverlening
- Afspraken, rechten en plichten

De cliëntgegevens en de plaatsingsmogelijkheden worden overgenomen uit de bijstelling van het plan van aanpak, net als de plaatsingsrichting, mits deze bekend is. In de meeste gevallen is in de bijstelling van het plan van aanpak aangegeven welke richting het re-integratietraject van de vangnetter uit moet gaan, ofwel het UWV heeft een activiteit aangegeven waarvoor de vangnetter is aangemeld, bijvoorbeeld arbeidsgewenning- of activering. In een aantal gevallen is er echter nog geen duidelijke plaatsingsrichting. Dit komt voor als het voor het UWV niet duidelijk is waartoe de vangnetter nog in staat is. In dat geval is de taak van Alexander Calder om uit te zoeken of de vangnetter nog in staat is arbeid te verrichten en in welke mate zij deze arbeid nog kan verrichten. In dit geval wordt de plaatsingsrichting aan het plan toegevoegd zodra deze bekend is. De plaatsingstermijn wordt in overleg met het UWV opgenomen en bedraagt één tot anderhalf jaar. In sommige gevallen zijn er scholingsmogelijkheden voor de vangnetter. Het betreft hier externe scholing, waarbij Alexander Calder geen rol speelt. Daarnaast worden de afspraken, rechten en plichten die worden gemaakt tussen de vangnetter en Alexander Calder opgenomen in het re-integratieplan. Deze de afspraken, rechten en plichten worden in paragraaf 5.2.3 Besproken.

De dienstverlening is het belangrijkste onderwerp in het re-integratieplan. Alexander Calder heeft een brede dienstverlening beschikbaar voor de re-integratie van vangnetters. Onder het kopje dienstverlening in het re-integratieplan, wordt het re-integratietraject van de vangnetter samengevat. Deze dienstverlening staat slechts kort opgenomen in het re-integratieplan. De reden hiervoor is dat dit door het UWV kort is opgenomen in het model en Alexander Calder dit model dient te volgen. Hoe Alexander Calder hun dienstverlening uitvoert is niet van belang voor de goedkeuring van het plan, dit is in overeenkomst tussen Alexander Calder en het UWV namelijk al vastgelegd.

Zodra het re-integratieplan door Alexander Calder in samenwerking met de vangnetter is opgesteld, moet het plan door de arbeidsdeskundige van het UWV worden goedgekeurd, alvorens gestart kan worden met de uitvoering van het re-integratietraject.

### **5.2.2 Het re-integratietraject**

Er zijn bij Alexander Calder drie re-integratietrajecten die een vangnetter kan doorlopen. Binnen een traject kan een vangnetter verschillende fasen doorlopen. Deze fasen bestaan uit verschillende onderdelen. Niet ieder onderdeel is altijd van toepassing. Welke onderdelen van toepassing zijn, is afhankelijk van de persoonlijke situatie van de vangnetter. Hieronder zijn de drie re-integratietrajecten van Alexander Calder weergegeven. Deze trajecten bestaan uit drie á vier fasen per traject.

<sup>170</sup> Voorbeeld bijstelling plan van aanpak: Bijlage I: Bijstelling plan van aanpak  
Voorbeeld re-integratieplan: Bijlage II: Re-integratieplan UWV

Vervolgens worden de verschillende fasen beschreven en worden de mogelijkheden die binnen een fase bestaan uiteengezet. Alexander Calder heeft de volgende re-integratietrajecten:

- Oriëntatiefase- voorschakelfase- aanbodversterkende fase – bemiddelingsfase
- Oriëntatiefase – voorschakelfase – bemiddelingsfase
- Oriëntatiefase – aanbodversterkende fase - bemiddelingsfase

#### Oriëntatiefase

Een re-integratietraject bij Alexander Calder start altijd met een oriëntatiefase. Binnen deze fase krijgt de vangnetter een trajectcoach aangewezen. Deze trajectcoach treedt tijdens het gehele traject op als aanspreekpunt en vertrouwenspersoon van de vangnetter.

Als bij de vangnetter door het UWV een plaatsingsrichting is aangegeven en haar competenties bekend zijn, start voor deze vangnetter de volgende fase. Is er geen plaatsingsrichting bekend of is niet geheel duidelijk welke competenties de vangnetter bezit, dan zet Alexander Calder het Diagnose Compaz programma in. Diagnose Compaz is een digitale competentietest. Deze test meet 45 verschillende competenties en geeft een beeld van de specifieke competenties van de vangnetter. Het resultaat van deze test match de competenties van de vangnetter met verschillende beroepen en specifiek met vijf actuele vacatures. De uitslag van de test geeft een beeld van wat voor werkzaamheden passen bij de competenties van de vangnetter.

Een tweede instrument wat door Alexander Calder ingezet kan worden tijdens de oriëntatiefase, om zo de plaatsingsrichting van de vangnetter te bepalen, is een empowerment. Dit is een training gericht op het sterker maken en het ontwikkelen van de capaciteiten van de vangnetter. Tijdens deze training zal gewerkt worden aan het verkrijgen van inzicht in haar eigen mogelijkheden. Door deze training zal de vangnetter zich bewust worden van haar eigen invloed op succes richting werk. Bij deze training wordt de vangnetter ondersteunt door zijn trajectcoach.

Als een vangnetter de instrument(en) Diagnose Compaz en/of Empowerment heeft doorlopen, zal zijn plaatsingsrichting bepaald worden en zal gestart worden met de volgende fase. De volgende fase is de voorschakelfase of de aanbodversterkende fase.

#### Voorschakelfase

In deze fase wordt de vangnetter intensief begeleid door haar trajectcoach om haar vaardigheden en arbeidsritme verder te ontwikkelen, om zo de kans op werk te vergroten. Daarnaast worden ook de kwaliteiten, belemmeringen en interesses wat betreft werk inzichtelijk gemaakt en werkt de vangnetter samen met haar trajectcoach aan het goed functioneren op de werkplek.

In deze fase kan op grond van het instrument Jobhunting een jobhunter van Alexander Calder Arbeidsintegratie ingezet worden. Dit is een persoon die de vangnetter bijstaat in zijn zoektocht naar werk. De jobhunter gaat opzoek naar diverse actuele vacatures voor de vangnetter. Het uitgangspunt bij het zoeken naar vacatures is de uitslag van het Diagnose Compaz en het arbeidsverleden van de vangnetter. Een jobhunter zal pas naar andere arbeid gaan zoeken, als de aard van de beperking van de vangnetter daar aanleiding voor geeft of de arbeidsongeschiktheid langer voortduurt.

Een vangnetter kan ook deelnemen aan een motivatietraining. Tijdens deze training gaat de vangnetter samen met haar trajectcoach onderzoeken welke belemmeringen zij ervaart om weer aan het werk te gaan. Daarnaast zullen ook de kwaliteiten en vaardigheden van de vangnetter aan bod komen en waar mogelijk worden aangescherpt.

Door deze training zal de vangnetter leren om te denken en te handelen vanuit haar kwaliteiten. Voor vangnetters met een lichamelijke beperking is een training fysio fitness mogelijk. Bij deze fitness, welke zal worden afgestemd op de belastbaarheid van de vangnetter, wordt gewerkt aan het verbeteren van het vermogen van de fysieke en psychische weerbaarheid.

De laatste en belangrijkste instrumenten die binnen deze fase kunnen worden ingezet zijn de werkervaringsplek en arbeidsgewenningsplek. Bij allebei deze instrumenten gaat een vangnetter werkzaamheden verrichten bij een reguliere werkgever. Hierbij wordt de vangnetter in beide gevallen ondersteund en begeleid door haar trajectcoach. Bij een werkervaringsplek is het doel vooral om door het verrichten van de werkzaamheden de psychische en/ of fysieke weerbaarheid te verhogen. Een arbeidsgewenningsplek wordt ingezet als een vangnetter een langere tijd uit het arbeidsproces is geweest om weer arbeidsritme op te doen.

Of deze fase wordt opgenomen in het re-integratietraject van de vangnetter en welke onderdelen uit deze fase worden opgenomen is afhankelijk van de situatie van de vangnetter. Als deze fase niet wordt opgenomen, wordt na de oriëntatiefase overgegaan naar onderstaande fase. Wordt deze fase wel toegepast, ook dan kan overgegaan worden naar onderstaande fase, maar ook naar de bemiddelingsfase.

#### Aanbodversterkende fase

In deze fase gaat het om het versterken van de competenties, zodat de individuele baankansen van de vangnetter worden vergroot. Binnen deze fase kunnen onderstaande instrumenten worden ingezet die aansluiten op de begeleidingsbehoeften van de vangnetter.

Binnen de aanbodversterkende fase kan een sollicitatietraining worden ingezet. Tijdens deze training wordt de vangnetter gecoacht op alle vaardigheden rondom het solliciteren, zoals netwerken, bellen, online solliciteren enz. Ook leert een vangnetter binnen deze fase om te gaan met vooroordelen van de werkgever en met andere belemmeringen die de vangnetter ervaart als drempel om weer aan het arbeidsproces deel te nemen. Verder worden er binnen deze fase budgettrainingen aangeboden voor vangnetters met financiële problemen en voor vangnetters met kinderen is er opvoedingsondersteuning en bemiddeling voor kinderopvang mogelijk.

De instrumenten die bij Alexander Calder op dit moment veel worden ingezet zijn taallessen en computercursussen. De groep vangnetters die Alexander Calder op dit moment begeleidt zijn grotendeels niet afkomstig uit Nederland. Voor deze vangnetters biedt Alexander Calder een taalcursus aan waarbij ze de Nederlandse taal leren beheersen. De computercursussen die Alexander Calder aanbiedt zijn vooral gericht op het online solliciteren, omdat blijkt dat veel vangnetters geen kennis hebben van de online mogelijkheden op het gebied van solliciteren.

Of deze fase wordt opgenomen is afhankelijk van de persoonlijke situatie van een vangnetter. Ongeacht of deze fase wel of niet wordt opgenomen volgt onderstaande fase.

#### Bemiddelingsfase

De laatste fase in het re-integratietraject is de bemiddelingsfase en komt, net als de oriëntatiefase, altijd voor in het re-integratietraject. Binnen deze fase vindt intensieve begeleiding plaats. De vangnetter heeft in deze fase minstens eens per twee weken contact met haar trajectcoach om met begeleiding de mogelijkheden tot betaald werk te vergroten. Binnen deze fase maakt Alexander Calder gebruik van de sprintbemiddeling. Bij deze bemiddeling is het versterken van de sollicitatievaardigheden van de vangnetter van groot belang.

De training is effectief en omvat het gehele sollicitatieproject, vanaf het schrijven van een CV en sollicitatiebrief tot hulp bij de voorbereiding van een sollicitatiegesprek. Binnen deze fase kan door Alexander Calder ook een proefplaatsing worden ingezet.<sup>171</sup> Bij een proefplaatsing gaat een vangnetter onder het behoud van zijn ZW-uitkering bij een potentiële werkgever aan de slag. Indien de vangnetter binnen de proefplaatsing niet langer arbeidsongeschikt wordt gevonden, loopt de ZW-uitkering door tot het einde van de proefplaatsing. Een goed verloop van de proefplaatsing, kan voor de vangnetter eindigen in een vast dienstverband en dus een succesvolle re-integratie. Tijdens de proefplaatsing behoudt de vangnetter ondersteuning van haar trajectcoach om de proefplaatsing zo goed mogelijk te laten verlopen.

#### Nazorg

De nazorg is geen deel meer van het re-integratietraject, maar vindt plaats zodra de vangnetter is gere-integreerd. Zodra de vangnetter betaalde arbeid heeft aanvaard zal hij de eerste tijd ondersteuning op de werkplek krijgen. Binnen deze nazorg geeft de trajectcoach van de vangnetter advies en voert overleg met de direct leidinggevende van de vangnetter. De nazorg van de trajectcoach neemt af als de vangnetter voldoende arbeidsritme heeft opgedaan en zelfstandig in staat is om de werkzaamheden en de bijbehorende werknemersvaardigheden in de praktijk te brengen.

Zodra Alexander Calder het re-integratieplan heeft opgesteld en het plan is goedgekeurd door het UWV, wordt gestart met het traject. Na ongeveer een half jaar volgt de eerste voortgangs- of tussentijdse rapportage van Alexander Calder voor het UWV. Een dergelijke rapportage bevat een stukje voorgeschiedenis, de resultaten en bevindingen en de conclusie. Tevens wordt opgenomen wanneer de volgende rapportage aan het UWV zal plaatsvinden. Een re-integratietraject wordt afgesloten met een plaatsing van de vangnetter en als dit niet is gelukt met een eindrapportage aan het UWV. In de eindrapportage wordt de reden opgenomen waarom de vangnetter niet is gere-integreerd.

### **5.2.3 Afspraken, rechten en plichten**

Bij het opstellen van het re-integratieplan maakt Alexander Calder een aantal afspraken met de vangnetter. Deze afspraken omvatten de rechten en plichten die een vangnetter heeft tijdens zijn deelname aan het re-integratietraject. Deze rechten en plichten worden door Alexander Calder opgenomen in het verzuimprotocol. In het verzuimprotocol zijn onder andere afspraken opgenomen over; afwezigheid, ziekmelding, herstel, bereikbaarheid, controles en het meewerken aan activiteiten voor trajecthervatting. Een voorbeeld van een dergelijk verzuimprotocol is toegevoegd als Bijlage III. Naast het verzuimprotocol worden de belangrijkste rechten en plichten zelfstandig opgenomen in het re-integratieplan. Deze rechten en plichten zijn terug te vinden aan het eind van Bijlage II, onder punt 13. De belangrijkste plicht van de vangnetter hierbij is de plicht tot het nakomen van de afspraken die in het re-integratieplan staan. Deze verplichting heeft sinds 1 januari 2013 een wettelijke grondslag, namelijk art. 29g lid 2 sub b ZW.<sup>172</sup>

### **5.2.4 De duur van het re-integratietraject**<sup>173</sup>

Een re-integratietraject van Alexander Calder bedraagt gemiddeld genomen 56 weken. De exacte duur van het re-integratietraject is echter afhankelijk van het aantal en de soort fasen die worden ingezet binnen het traject. Op de volgende pagina is een overzicht weergegeven, waarin de duur per fase en de nazorg is opgenomen.

<sup>171</sup> Alexander Calder is hiertoe door het UWV als bevoegde aangewezen; art. 52e lid 5 jo. art. 52f ZW

<sup>172</sup> Kamerstukken II 2011/12, 33 241, nr. 3 (MvT), pag. 49; onder Tweede lid, onderdeel b

<sup>173</sup> De informatie opgenomen in deze paragraaf is verkregen uit dossieronderzoek.

Tabel 5.1:

| Fase                    | Gemiddelde duur     |
|-------------------------|---------------------|
| Oriëntatiefase          | +/- 1 tot 2 maanden |
| Voorschakelfase         | +/- 3 tot 6 maanden |
| Aanbodversterkende fase | +/- 3 maanden       |
| Bemiddelingsfase        | +/- 6 tot 9 maanden |
| Nazorg                  | +/- 2 maanden       |

In de meeste gevallen bedraagt een re-integratietraject slechts drie fasen. De mogelijkheid; oriëntatiefase- voorschakelfase- aanbodversterkende fase – bemiddelingsfase, komt minder vaak voor. In het overzicht valt op dat de bemiddelingsfase duidelijk langer duurt dan de overige fasen. Reden hiervoor is dat de bemiddelingsfase, ofwel de fase waarbinnen daadwerkelijk wordt gesolliciteerd, de kern en verreweg de belangrijkste fase van het re-integratietraject is. De overige fasen zijn vooral gericht op het verbeteren van de competenties en het vergroten van de mogelijkheid tot re-integratie.

Een vangnetter heeft tijdens ziekte gedurende 104 weken recht op een ZW-uitkering. Het re-integratietraject van Alexander Calder bedraagt in de meeste gevallen circa 56 weken, exclusief circa acht weken nazorg. Voordat een vangnetter wordt aangemeld voor een re-integratietraject van Alexander Calder ontvangt hij al enige tijd ZW-uitkering. Uit dossieronderzoek blijkt dat een vangnetter gemiddeld na een half tot één jaar wordt aangemeld voor een re-integratietraject. In de meeste gevallen wordt een plan van aanpak bijgesteld tijdens de evaluaties die plaatsvinden na ongeveer 26 en 52 weken arbeidsongeschiktheid en wordt de vangnetter op grond van deze bijstelling aangemeld bij Alexander Calder. Na deze aanmelding stelt Alexander Calder zo snel mogelijk een re-integratieplan op. Dit plan moet goedgekeurd worden door het UWV alvorens gestart mag worden met het re-integratietraject. De termijn waarbinnen het UWV een plan goedkeurt bedraagt meestal twee tot vier weken.

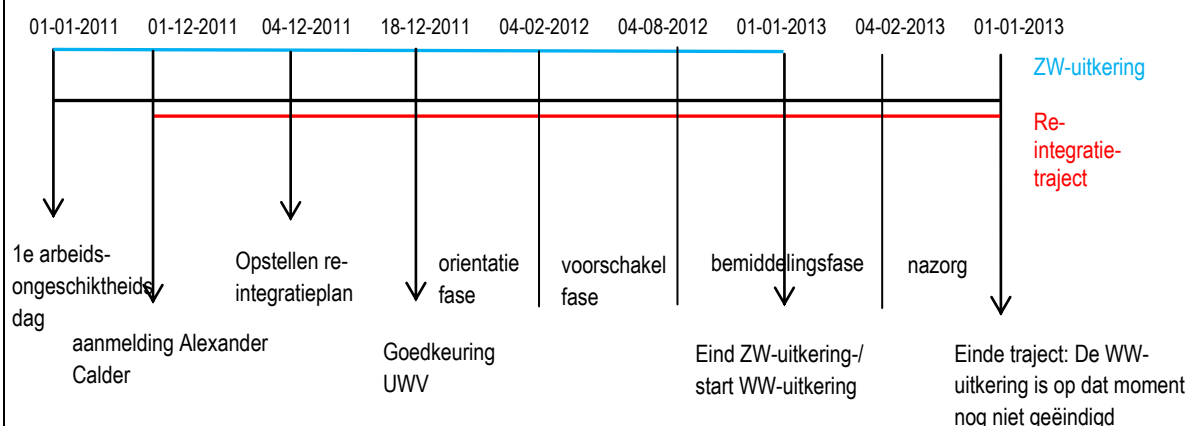
Doordat Alexander Calder in veel gevallen een re-integratietraject pas na een half tot één jaar start en het traject ook nog eens circa 56 weken duurt, kan de 104 weken termijn van de ZW worden overschreden. Dit kan echter geen kwaad. Als een vangnetter na deze 104 weken nog niet is gere-integreerd kan het traject in de meeste gevallen doorlopen. In dat geval komt een vangnetter na afloop van de ZW namelijk in de WIA of, als hij niet langer arbeidsongeschikt wordt geacht, in de WW terecht. In beide gevallen zorgt het UWV voor de uitvoering van deze wetten en mag Alexander Calder het re-integratietraject doorzetten. Dit wordt duidelijk gemaakt in het volgende voorbeeld.

**Voorbeeld 5.1:**

Een vangnetter wordt arbeidsongeschikt op 1 januari 2011. Het UWV stelt in samenwerking met de vangnetter op 10 februari 2011 een plan van aanpak op. Op 15 juni volgt de evaluatie van het plan van aanpak, waarin de re-integratie van de vangnetter de goede kant op lijkt te gaan. Het plan van aanpak wordt dan ook niet bijgesteld en de vangnetter mag doorgaan met zijn re-integratie. Echter blijkt bij de evaluatie op 1 december 2011 dat de vangnetter steeds op dezelfde gronden, namelijk een te kort aan werkervaring, wordt afgewezen. (voor vervolg casus zie volgende pagina)

**Vervolg voorbeeld 5.1:**

Om deze reden wordt de vangnetter aangemeld voor een re-integratietraject bij Alexander Calder, waarbij de intake de dag erna plaatsvindt en tevens een re-integratieplan wordt opgesteld. In het re-integratieplan is een re-integratietraject bestaande uit een; oriëntatiefase (één maand) – voorschakelfase (zes maanden; werkervaringsplaats) – bemiddelingsfase (zes maanden) voorgesteld, met een nazorg van twee maanden. Dit traject wordt na twee weken goedgekeurd door het UWV, waarop wordt gestart met de re-integratie. Echter bij de keuring op 1 januari 2013 blijkt dat de vangnetter niet langer arbeidsongeschikt is en ontvangt niet langer een ZW- maar een WW-uitkering.



### 5.3 De samenwerking van het UWV en Alexander Calder

Het UWV is verantwoordelijk voor de re-integratie van onder andere vangnetters. Als deze personen extra ondersteuning nodig hebben kan het UWV re-integratiedienstverleningen inkopen bij (re-integratie)bedrijven. Om voor UWV re-integratiedienstverlening te mogen uitvoeren moet een bedrijf voldoen aan een aantal eisen. Deze eisen zijn opgenomen in het Inkoopkader Re-integratiedienstverlening. Voldoet een bedrijf aan deze eisen, dan kan het UWV een Toegangsovereenkomst sluiten met een dergelijk bedrijf. In deze Toegangsovereenkomst staan alle afspraken waar het bedrijf en het UWV zich aan moeten houden bij de uitvoering van de dienstverlening. Als een overeenkomst wordt gesloten tussen het UWV en een bedrijf heeft dit als gevolg dat het bedrijf ingevolge de Wet SUWI vanaf dat moment belast is met de uitvoering van de wettelijke regeling in verband met ziekte, arbeidsongeschiktheid en werkloosheid. Vanaf dat moment is de re-integratie niet langer in handen van het UWV, maar van het bedrijf waar het UWV een traject heeft ingekocht. Begin juli 2009 heeft het UWV een re-integratietraject van Alexander Calder ingekocht. Zoals net vermeld zijn de afspraken tussen het UWV en Alexander Calder opgenomen in de Toegangsovereenkomst. Hieronder wordt een overzicht gegeven van de belangrijkste afspraken behorende bij het re-integratietraject beschreven in paragraaf 5.2. Deze afspraken komen niet volledig overeen met de Toegangsovereenkomst. Dit komt door het feit dat de Toegangsovereenkomst is opgemaakt in 2009 en de wijzigingen die sindsdien hebben plaatsgevonden binnen het re-integratietraject, niet zijn bijgewerkt in de Toegangsovereenkomst.<sup>174</sup>

#### 5.3.1 Afspraken uit de Toegangsovereenkomst

Zodra een vangnetter door het UWV is aangemeld bij Alexander Calder, is Alexander Calder verplicht om binnen 28 kalenderdagen het re-integratieplan aan het UWV te hebben overhandigd. Het UWV is op haar beurt verplicht om uiterlijk binnen veertien kalenderdagen toestemming te verlenen of het plan af te keuren. Bij een afkeuring moet Alexander Calder binnen zeven dagen opnieuw een plan overleggen, waarop het UWV vervolgens ook binnen zeven dagen moet reageren.

<sup>174</sup> Deze paragraaf is gebaseerd op gegevens uit de Toegangsovereenkomst (Bijlage IV) en het Inkoopkader re-integratiedienstverlening UWV 2009 (Bijlage V).

Voor het opstellen van het plan is Alexander Calder verplicht om een Model Re-integratieplan te gebruiken. In de Toegangs-overeenkomst wordt gesproken over een IRO (Individuele Re-integratie Overeenkomst), dit betreft inmiddels het Re-integratieplan beschreven in paragraaf 5.2.1. Daarnaast zijn in de Toegangsovereenkomst een aantal momenten opgenomen waarop Alexander Calder moet rapporteren. Het betreft hier momenten als vermoedelijke datum werkhervatting, het verwachte einde van het traject, plaatsing van een cliënt enz.. Met betrekking tot de handhaving heeft Alexander Calder een verantwoordings- en informatieplicht jegens het UWV. Dit houdt voornamelijk in dat Alexander Calder verplicht is om aan het UWV door te geven als een vangnetter zijn verplichtingen niet nakomt. Op grond van de afspraken die Alexander Calder overeen is gekomen met het UWV mag een re-integratietraject maximaal 78 weken duren.

Het bedrag dat Alexander Calder per vangnetter ontvangt is verschillend. Voor vangnetters is een trajectprijs van € 3.750,00 vastgesteld.<sup>175</sup> Bij oplevering van het re-integratieplan ontvangt Alexander Calder € 1.500,00 ofwel 40% de totale trajectprijs. Het doel van het re-integratietraject is plaatsing van de vangnetter. Wordt dit doel bereikt, dan krijgt Alexander Calder de overige 60%, ofwel € 2.250,00. Lukt het Alexander Calder niet om een vangnetter te plaatsen dan ontvangt zij slechts 20% van het totaal bedrag, ofwel € 750,00. Alexander Calder is met het UWV een minimaal te behalen plaatsingspercentage van 35% overeengekomen. Een re-integratietraject wordt als beëindigd beschouwd, als de vangnetter een nieuwe arbeidsovereenkomst van tenminste zes maanden heeft gekregen. Voor vangnetters geldt dat deze overeenkomst betrekking dient te hebben op ten minste de helft van het aantal uren per week dat de vangnetter geacht wordt te kunnen werken.

Tabel 5.2:<sup>176</sup>

|                                                                     |           |
|---------------------------------------------------------------------|-----------|
| Trajectprijs: € 3750,00                                             |           |
| Bij oplevering trajectplan: ( 40% van de trajectprijs)              | € 1.500,- |
| Na conforme plaatsing: (60% van de trajectprijs)                    | € 2.250,- |
| Bij beëindiging traject zonder plaatsing: (20% van de trajectprijs) | € 750,-   |

#### 5.4 Conclusie

In dit hoofdstuk is het traject van een vangnetter, vanaf haar eerste ziekte dag tot haar re-integratie middels een re-integratietraject van Alexander Calder beschreven. Een vangnetter wordt door middel van een bijstelling van een plan van aanpak aangemeld bij Alexander Calder. Aan de hand van deze aanmelding stelt Alexander Calder in samenwerking met de vangnetter een re-integratieplan op, waarin het re-integratietraject wordt vastgelegd. Binnen Alexander Calder zijn meerdere re-integratietrajecten mogelijk. Een re-integratietraject kan bestaan uit een oriëntatiefase, voorschakelfase, aanbod-versterkende fase en een bemiddelingsfase. Als het doel van het traject wordt bereikt, namelijk plaatsing van de vangnetter, voorziet Alexander Calder ook in nazorg. In het trajectplan worden ook afspraken opgenomen over de rechten en plichten die de vangnetter en Alexander Calder jegens elkaar hebben.

#### Vooruitblik

In het volgende hoofdstuk wordt beschreven welke effecten de Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters, heeft op het in dit hoofdstuk beschreven re-integratietraject vangnetters van Alexander Calder.

<sup>175</sup> Dit bedrag geldt voor zowel trajecten bestaande uit 3 als 4 fasen.

<sup>176</sup> Bijlage VI: offerte

## **6. Het effect van de Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters op het re-integratietraject van Alexander Calder**

In dit hoofdstuk wordt in de paragrafen 6.1 t/m 6.3 het effect van maatregelen, die de Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters tot gevolg heeft, op het re-integratietraject vangnetters van Alexander Calder uiteengezet. Hiermee wordt al een deel van de centrale vraag beantwoord. Gezien het belang van de beantwoording van dit gedeelte van de centrale vraag voor Alexander Calder, is ervoor gekozen deze gegevens op te nemen in een apart hoofdstuk. Het hoofdstuk eindigt met een korte conclusie in paragraaf 6.4.

### **6.1 Het effect van de wijziging van het ZW-criterium na het eerste ziektejaar**

Zoals reeds beschreven in paragraaf 3.3.1, gaat na het eerste ziektejaar een strenger arbeidsongeschiktheids criterium gelden. Het verwachte gevolg hiervan is dat circa 12.000 personen eerder uit de ZW zullen stromen. Doordat zij bij de herbeoordeling na hun eerste ziektejaar niet meer zijn aan te merken als arbeidsongeschikt op grond van het nieuwe ZW-criterium. Een deel van deze personen zal vervolgens een beroep doen op de WW of WWB.<sup>177</sup> Doordat vangnetters vaak een kort arbeidsverleden hebben, vooral ten opzichte van zieke werknemers met een vast dienstverband, zullen zij slechts een beperkte periode recht hebben op een WW-uitkering.<sup>178</sup> Hierdoor zullen zij eerder dan voorheen een beroep doen op de WWB. Dit gegeven is van groot belang voor Alexander Calder, want als iemand die een re-integratietraject volgt bij Alexander Calder gedurende dit traject in de WWB terecht komt, ontvangt Alexander Calder geen inkomen bij plaatsing van deze persoon. Om deze reden wordt het reeds gestarte re-integratietraject dan ook door Alexander Calder beëindigd.

Gelet op het gegeven dat een vangnetter pas na circa een half tot één jaar, na zijn eerste ziektejaar, door het UWV wordt aangemeld bij Alexander Calder én het gegeven dat een dergelijk re-integratietraject gemiddeld 56 weken duurt, ontstaat door de inwerkingtreding van de Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters het risico dat een vangnetter gedurende zijn traject in de WWB terecht komt.

Ter verduidelijking van hetgeen hierboven is beschreven, is het onderstaand voorbeeld toegevoegd. Hierbij is uitgegaan van de situatie dat een vangnetter na 26 weken ZW-uitkering te hebben ontvangen, wordt aangemeld bij Alexander Calder. Het re-integratieplan wordt vervolgens binnen twee weken goedgekeurd door het UWV en het traject zelf bedraagt 54 weken, dus in totaal 56 weken. In het plan is een nazorg opgenomen van 8 weken. Er wordt in beide figuren uitgegaan van een vangnetter met een arbeidsverleden van zes kalenderjaren. Waardoor hij gedurende 26 weken (6 maanden) recht heeft op een WW-uitkering.

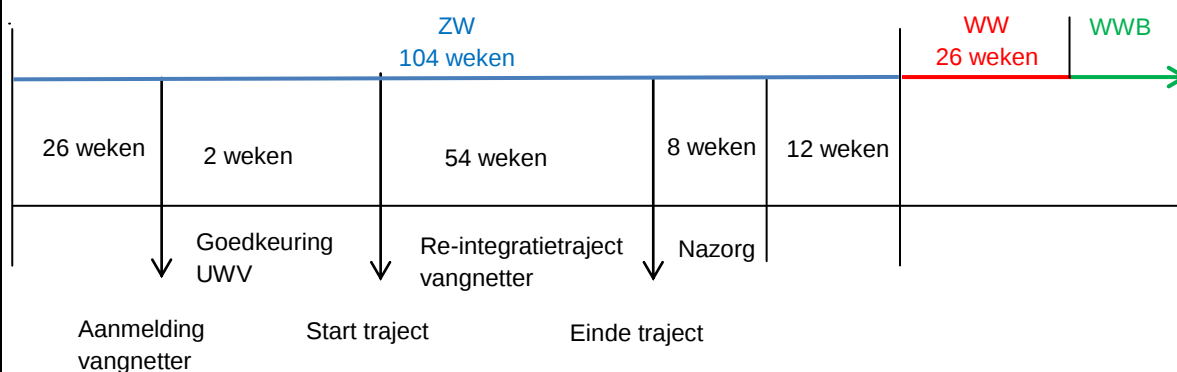
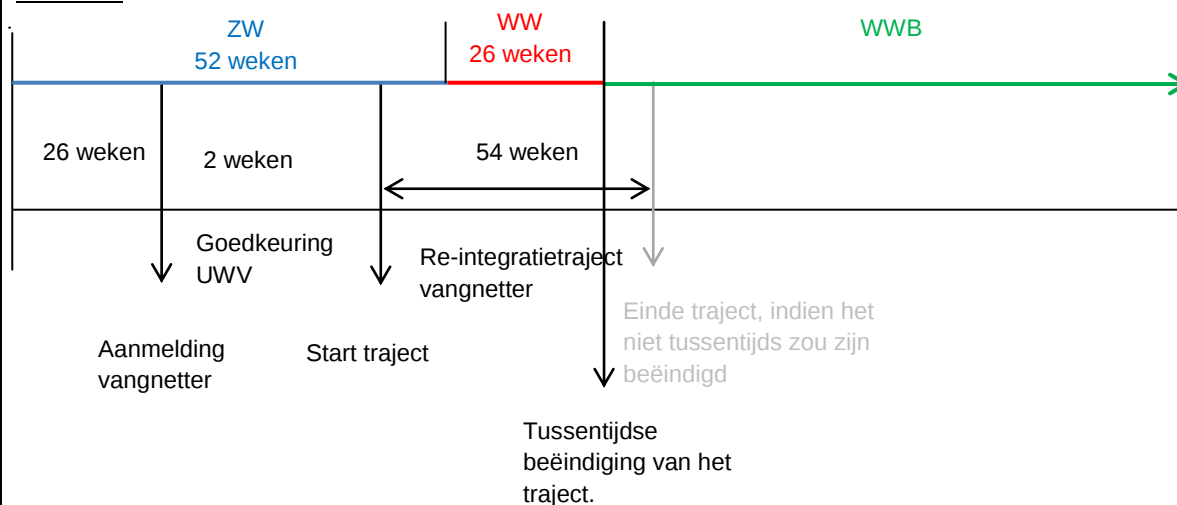
#### **Voorbeeld 6.1:**

Situatie 1: betreft de situatie voor de inwerkingtreding van de Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters.

Situatie 2: betreft de situatie zoals die zal ontstaan vanaf 1 januari 2014. Bij dit figuur is er uitgegaan van een vangnetter die bij zijn herbeoordeling na 52 weken arbeidsongeschiktheid, niet langer als arbeidsongeschikt wordt beoordeeld. Hierbij is duidelijk te zien dat, als een vangnetter door de wijziging van het ZW-criterium na het eerste ziektejaar niet langer als arbeidsongeschikt is aan te merken, er een groot risico bestaat dat deze vangnetter gedurende zijn traject in de WWB terecht komt.

<sup>177</sup> Zie paragraaf 3.4.

<sup>178</sup> Kamerstukken II 2011/12, 33 241, nr. 3, pag. 6 (MvT),

Vervolg voorbeeld 6.1:Situatie 1:Situatie 2:

Zou Alexander Calder het re-integratietraject van iemand laten doorlopen terwijl deze persoon een WWB-uitkering ontvangt, dan krijgt zij bij plaatsing van deze persoon geen bedrag uitbetaald van het UWV. In dat geval leveren de activiteiten die Alexander Calder gedurende het traject in samenwerking met de vangnetter heeft uitgevoerd, niks op voor Alexander Calder. Bij de plaatsing van iemand die in de ZW, WW of WIA zit, ontvang Alexander Calder van het UWV een bedrag van € 2.250,-.

Alexander Calder beëindigt het re-integratietraject van een persoon, voordat hij in de WWB terecht komt. Op deze manier krijgt zij nog een restbedrag van € 750,- van het UWV uitbetaald. Om dit risico te verkleinen, zal Alexander Calder hun re-integratietraject op enkele punten moeten aanpassen, zodat zij een betere aansluiting krijgen op de Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters. In de hoop dat zij een traject niet tussentijds hoeven te beëindigen.

Als een vangnetter niet na de beoordeling na 26 weken arbeidsongeschiktheid, maar na 52 weken arbeidsongeschiktheid wordt aangemeld bij Alexander Calder, veranderd er niks ten opzichte van de situatie zoals die is besproken in het voorbeeld in paragraaf 5.2.4. In dat geval heeft de vangnetter zijn herbeoordeling op grond van het nieuwe ZW-criterium al gehad en is hij nog steeds arbeidsongeschikt op grond van de ZW. Als dit niet het geval zou zijn, zou hij namelijk niet na 52 weken aangemeld kunnen worden door het UWV. In deze situatie bestaat er slechts een minimale kans dat het re-integratietraject in het gedrang komt.

## **6.2 Het effect van de arbeidsverledeneis**

Op 1 januari 2014 zal de arbeidsverledeneis inwerking treden. De arbeidsverledeneis heeft betrekking op de hoogte van de ZW-uitkering van de vangnetter. Deze maatregel zal geen direct effect hebben op het re-integratietraject van Alexander Calder. De juridische positie van vangnetters verandert wel door deze maatregel. Alexander Calder kan hierop inspelen door hun re-integratietraject aan te passen aan de wijziging van deze positie. Voor aanbeveling omtrent deze wijzigingen wordt verwezen naar paragraaf 7.2.

## **6.3 Het effect van de aanscherping van de re-integratieverplichtingen**

Door de aanscherping van de re-integratieverplichtingen van vangnetters, heeft Alexander Calder een nieuwe wettelijke bevoegdheid verworven. Sinds 1 januari 2013 is Alexander Calder bevoegd om de vangnetters die bij hen een traject volgen te op te dragen een medische behandeling te ondergaan, indien zij dit nodig achten.<sup>179</sup> Voorheen moest Alexander Calder zich tot het UWV richten als zij een dergelijke behandeling voor een vangnetter binnen hun traject nodig achtte.

De aanscherping van de overige verplichtingen hebben geen direct gevolg voor het re-integratietraject van Alexander Calder. Sinds 1 januari 2013 is wettelijk vastgelegd dat een vangnetter verplicht is mee te werken aan re-integratie- en bemiddelingstrajecten en de activiteiten die hieronder vallen.<sup>180</sup> Dit verandert voor Alexander Calder echter weinig, omdat zij bij het opstellen van het re-integratieplan met de vangnetter de plicht voor de vangnetter opneemt tot het nakomen van alle afspraken uit het re-integratieplan.

## **6.4 Conclusie**

De maatregel van de Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters, die het meeste effect heeft op het re-integratietraject van Alexander Calder, is de wijziging van het ZW-criterium na het eerste ziektejaar. Door de invoering van deze maatregel bestaat een groot risico dat het re-integratietraject van een vangnetter, die op grond van zijn 26-weekse evaluatie wordt aangemeld, in het gedrang komt. Een ander direct gevolg van de Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters is dat Alexander Calder voortaan bevoegd is om uit eigen beweging een vangnetter op te dragen een medische behandeling te ondergaan. De overige maatregelen van de Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters hebben geen directe gevolgen voor het re-integratietraject van Alexander Calder.

## **Vooruitblik**

In het volgende hoofdstuk wordt het overige deel van de centrale vraag beantwoord. Er wordt ingegaan op de veranderingen die zich hebben voorgedaan en nog voor zullen gaan doen in de juridische positie van vangnetters, door de inwerkingtreding van de Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters. Daarnaast worden ook de gevolgen beschreven die deze verandering in de juridische positie van vangnetters heeft voor Alexander Calder. Hierbij wordt ingegaan op de indirecte gevolgen en worden de directe gevolgen, die in dit hoofdstuk uiteen zijn gezet, nog kort samengevat. Ook worden er aanbevelingen gedaan over de wijze waarop Alexander Calder hun re-integratietraject kan laten aansluiten op de Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters, om op die manier onder andere het in paragraaf 6.1 beschreven risico te verkleinen.

<sup>179</sup> Art. 29g lid 2 ZW

<sup>180</sup> Art. 29g lid 1 en lid 2 ZW

## **7. Conclusies en aanbevelingen**

In dit hoofdstuk wordt in paragraaf 7.1 antwoord gegeven op de in het eerste hoofdstuk geformuleerde centrale vraag: *Welke gevolgen heeft de inwerkingtreding van de Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters voor de juridische positie van vangnetters en daarmee voor het re-integratietraject dat zij volgen bij Alexander Calder en op welke punten moet Alexander Calder hun re-integratietraject aanpassen om aan te sluiten op deze wet*. Naar aanleiding van dit antwoord, volgen in paragraaf 7.2 een aantal aanbevelingen voor Alexander Calder.

### **7.1 Conclusies**

De ZW fungeert als vangnet voor personen die bij ziekte geen recht hebben op loondoorbetaling van een werkgever, op grond van art. 7:629 BW. Als deze personen zijn aan te merken als arbeidsongeschikt, verzekerd zijn en zich tijdig ziekmelden, hebben zij op grond van art. 29 ZW recht op een ZW-uitkering. Mits zij zich niet schuldig maken aan een van de uitsluitingsgronden uit de ZW en zij gedurende de periode waarin zij een ZW-uitkering ontvangen, voldoen aan alle verplichtingen.<sup>181</sup> Een persoon die een ZW-uitkering ontvangt, is aan te merken als vangnetter. Vangnetters zijn onder te verdelen in twee verschillende groepen. Namelijk vangnetters met een werkgever en vangnetters zonder werkgever. Centraal staat in dit onderzoek de vangnetters zonder werkgever.

Een vangnetter wiens ziektedag is gelegen voor 1 januari 2013 heeft recht op een ZW-uitkering van 104 weken ten hoogte van 70% van zijn laatstverdiende dagloon. Mocht dit dagloon minder zijn dan het minimumloon dan wordt de ZW-uitkering de eerste 52 weken aangevuld tot het minimumloon. Gedurende deze 104 weken moet de vangnetter zich houden aan de verplichtingen die hij heeft op grond van de ZW, de regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar voor vangnetters zonder werkgever en de Wet verbetering poortwachter. De belangrijkste verplichting hiervan is de re-integratieverplichting.<sup>182</sup> Een vangnetter die in staat is 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.

Op 1 januari 2013 is het eerste gedeelte van de Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters in werking getreden, waarna op 1 januari 2014 het tweede gedeelte zal volgen. Deze wet heeft drie maatregelen tot gevolg die zorgen voor een verandering in de juridische positie van vangnetters, wat invloed heeft op hun re-integratietraject bij Alexander Calder. De maatregelen zijn gericht op de hierboven beschreven hoogte en duur van de ZW-uitkering en de re-integratie-verplichtingen van vangnetters, met als doel het langdurig ziekteverzuim van vangnetters en de instroom van vangnetters in de WIA te verminderen.

#### De wijziging van het ZW-criterium na het eerste ziektejaar

Voor de inwerkingtreding van deze maatregel had een vangnetter gedurende 104 weken recht op een ZW-uitkering, indien hij op grond van art. 19 ZW als arbeidsongeschikt tot het verrichten van zijn arbeid werd beoordeeld en dit gedurende 104 weken bleef.<sup>183</sup> Sinds 1 januari 2013 is dit niet meer het geval. Is iemand arbeidsongeschikt tot het verrichten van zijn arbeid, dan heeft hij nog maar gedurende 52 weken recht op een ZW-uitkering. Na deze 52 weken ontvangt hij alleen een ZW-uitkering als hij ook is aan te merken als arbeidsongeschikt tot het verrichten van algemeen geaccepteerde arbeid.<sup>184</sup> Deze maatregel heeft betrekking op de duur van de ZW-uitkering.

<sup>181</sup> Art. 19b ZW

art. 19a lid 2 ZW

art. 45 lid 1 sub j ZW jo. art. 7 sub a Maatregelenbesluit

<sup>182</sup> Art. 30 ZW (oud)

<sup>183</sup> Art. 29 lid 5 ZW (oud)

<sup>184</sup> Art. 19aa ZW

Door deze maatregel is de duur van de ZW-uitkering namelijk niet meer vanzelfsprekend 104 weken, maar 52 weken. Na het eerste ziektejaar volgt een nieuwe beoordeling van de arbeidsongeschiktheid van de vangnetter op grond van het nieuwe ZW-criterium uit art. 19aa ZW jo. art. 19ab ZW. Door deze maatregel zullen naar verwachting 12.000 personen eerder uit de ZW stromen dan voorheen. Verwacht wordt dat een groot deel van deze personen een beroep zal doen op de WW. Dit heeft een groot gevolg voor het re-integratietraject van Alexander Calder, omdat door deze maatregel de kans wordt vergroot dat een vangnetter tijdens zijn re-integratietraject in de WWB terechtkomt. Deze mogelijkheid kan zich voordoen bij vangnetters die na 26 weken arbeidsongeschiktheid worden aangemeld en bij hun herbeoordeling niet zijn aan te merken als arbeidsongeschikt tot het verrichten van algemeen geaccepteerde arbeid (het nieuwe ZW-criterium). In dat geval vervalt zijn recht op ZW-uitkering en kan hij een beroep doen op de WW. Gezien het korte arbeidsverleden van de meeste vangnetters zal hij slechts beperkte tijd recht hebben op een WW-uitkering. Na een WW-uitkering te hebben ontvangen, valt een vangnetter in de WWB, indien hij op dat moment nog niet gere-integreerd is in arbeid. Het re-integratietraject van een vangnetter duurt gemiddeld 56 weken. Als een vangnetter na 52 weken al in de WWB terechtkomt betekent dit dat aan de overige 4 weken van het re-integratietraject en de nazorg niet meer wordt toegekomen. Bij vangnetters waarbij dit het geval is, moet Alexander Calder het traject voortijdig moet beëindigen. Dit moeten zij doen, omdat zij bij plaatsing van een persoon uit de WWB geen bedrag ontvangen van het UWV. Terwijl zij bij een voortijdige beëindiging van het traject zonder plaatsing altijd een restbedrag ontvangen.

#### De arbeidsverledeneis

Op 1 januari 2014 zal de arbeidsverledeneis in werking treden. Het doel van deze maatregel is om de vangnetter een financiële prikkel te geven om weer aan het werk te gaan en meer evenwicht te brengen tussen de duur van het arbeidsverleden en de prestaties waarop aanspraak ontstaat. De arbeidsverledeneis heeft betrekking op de hoogte van de ZW-uitkering van de vangnetter en is opgenomen in de artikelen 29e en 29f ZW. Op dit moment heeft een vangnetter nog gedurende 104 weken recht op een ZW-uitkering ter hoogte van 70% van zijn dagloon. Vanaf 1 januari 2014 wordt de ZW-periode opgedeeld in twee fasen.

In de eerste fase wordt het ziekengeld gerelateerd aan het laatstverdiende loon van een vangnetter. Deze fase heeft een basisduur van drie maanden en wordt na deze drie maanden afhankelijk van het arbeidsverleden van de vangnetter.<sup>185</sup> Na drie maanden wordt de loongerelateerde uitkering verlengd met één maand per volledig gewerkt kalenderjaar, dat het arbeidsverleden de duur van drie kalenderjaren overstijgt. In de tweede fase wordt het ziekengeld gerelateerd aan het wettelijk minimumloon. De hoogte van de ZW-uitkering in deze periode bedraagt 70% van het wettelijk minimumloon. De duur van deze tweede fase betreft de resterende periode van de 104 weken ZW-uitkering. Door het korte arbeidsverleden van vangnetters, zullen zij na 1 januari 2014 nog slecht een korte periode recht hebben op een ZW-uitkering ter hoogte van 70% van hun laatstverdiende loon. Hierdoor zullen zij er financieel gezien snel op achteruit gaan. Door deze terugval in inkomsten, worden vangnetters gemotiveerd om zo snel mogelijk weer aan het werk te gaan.<sup>186</sup> Voor vangnetters die naast hun ZW-uitkering ook inkomsten uit arbeid ontvangen, geldt dat zij een gedeelte van deze inkomsten mogen houden, zodat werken altijd blijft lonen. Door dit behoud van inkomsten worden vangnetters gemotiveerd, om de arbeid die voor hen mogelijk is te verrichten ook daadwerkelijk te verrichten.

<sup>185</sup> art. 29e lid 1 en lid 2 ZW.

<sup>186</sup> J. Mathies, 'Modernisering van de Ziektewet', *Praktijkblad salarisadministratie* 2012, p. 8.

Deze maatregel heeft echter ook een minder positieve kant. Voor de vangnetters, die voordat zij in de ZW terecht zijn gekomen altijd een goed salaris hebben gehad, kan de financiële terugval naar 70% van het wettelijk minimumloon heel groot zijn. Deze personen kunnen hierdoor in financiële problemen terechtkomen als zij zich niet snel genoeg kunnen aanpassen aan hun lagere inkomen.

Alexander Calder kan van deze maatregel profiteren, door gebruik te maken van de verhoogde motivering van vangnetters om hen zo snel mogelijk te re-integreren.

#### Aanscherping van de re-integratieverplichtingen

Op grond van art. 30 ZW (oud) had een vangnetter die in staat was passende arbeid te verrichten de verplichting om te trachten deze arbeid te verkrijgen en indien hij daartoe in de gelegenheid werd gesteld deze arbeid ook te verrichten. In het nieuwe art. 30 ZW is deze verplichting aangescherpt. Voortaan is het een vangnetter verboden om eisen te stellen aan de arbeid die het aanvaarden of verkrijgen daarvan belemmeren. Een vangnetter die al arbeid heeft gevonden, is verplicht om deze arbeid te behouden. Dit houdt ook in dat een vangnetter zijn mogelijkheden tot medische herstel niet mag belemmeren.<sup>187</sup>

Op grond van de wijziging van het ZW-criterium na het eerste ziektejaar wordt alle algemeen geaccepteerde arbeid die de vangnetter kan uitvoeren qua krachten en bekwaamheden, als passende arbeid beschouwd. Hierdoor wordt voor een vangnetter na één jaar, op grond van de re-integratieverplichting uit art. 30 ZW (nieuw), alle arbeid als passende arbeid beschouwd.<sup>188</sup> Door deze wijziging zal een vangnetter nog eerder dan voorheen concessies moeten doen ten aanzien van de aard van zijn arbeid. Na één jaar zal hij alle arbeid moeten aanvaarden die hij, gezien zijn mate van arbeidsongeschiktheid kan verrichten, ongeacht of deze arbeid onder zijn niveau ligt. Dit zal voor Alexander Calder de plaatsingsmogelijkheden van een vangnetter vergroten, doordat zij eerder dan voorheen arbeid kunnen gaan zoeken op een breder of ander werkterrein dan voorheen. Naast art. 30 ZW (nieuw), zijn de overige re-integratieverplichtingen opgenomen in een apart artikel, namelijk art. 29g ZW. Voortaan zijn vangnetters verplicht om op grond van de ZW mee te werken aan re-integratie- en bemiddelingstrajecten en de activiteiten die hieronder vallen.<sup>189</sup> Hierdoor zijn vangnetters niet meer alleen verplicht om volgens interne afspraken tussen hen, het UWV en Alexander Calder mee te werken aan hun re-integratie, maar ook op grond van de wet.

Door de komst van art. 29g lid 2 ZW, is Alexander Calder voortaan, net als het UWV, ook bevoegd om een vangnetter op te dragen een medische behandeling te ondergaan, indien zij dit nodig achtte. Verder is een vangnetter voortaan verplicht om in alle gevallen mee te werken aan het opstellen van een plan van aanpak en re-integratieplan, waar dit voorheen op redelijke gronden niet altijd nodig was.<sup>190</sup> Ook is hij verplicht de afspraken die zijn opgenomen in het plan van aanpak en re-integratieplan na te komen. Deze verplichtingen heeft hij zowel tegenover het UWV als tegenover Alexander Calder.

Door de aanscherping van de re-integratieverplichting is een vangnetter voortaan ook op grond van de wet verplicht mee te werken aan zijn re-integratietraject bij Alexander Calder, waar dit voorheen alleen op grond van afspraken tussen het UWV, Alexander Calder en de vangnetter verplicht was. Hierdoor kan Alexander Calder meer druk zetten op een vangnetter om mee te werken aan zijn re-integratietraject.

<sup>187</sup> Art. 29g lid 1 ZW

<sup>188</sup> *Kamerstukken II* 2011/12, 33 241, nr. 3, pag. 12 (MvT).

<sup>189</sup> Art. 29g lid 1 en lid 2 ZW

<sup>190</sup> 29g lid 2 sub d en e ZW

Gevolgen met betrekking tot de WIA en WW

Door de inwerkingtreding van de Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters zou er sprake moeten zijn van een verbeterde aansluiting op de WIA en WW. Voor de re-integratieverplichtingen is dit ook het geval. Bij de aanscherping van de verplichtingen uit de ZW is namelijk aansluiting gezocht bij de WIA en WW. Hierdoor blijven de verplichtingen voor een vangnetter op het moment dat hij niet langer een ZW-uitkering ontvangt, maar een WIA- of WW-uitkering grotendeels gelijk.

Zodra de arbeidsverledeneis in werking treedt op 1 januari 2014, verdwijnt de logische aansluiting qua hoogte op de WGA loongerelateerde- en WW-uitkering. Voorheen ging een vangnetter er in de eerste twee maanden van zijn WGA loongerelateerde- en WW-uitkering, 5% in hoogte op vooruit. Vanaf 1 januari 2014 zal het verschil in hoogte groter zijn dan nu het geval is. Vanaf dat moment gaat een vangnetter namelijk van 70% van het wettelijk minimumloon opeens terug naar 70% van zijn laatstverdiende loon. Hetgeen inkomensfluctuaties met zich mee brengt. Hierdoor zal de juridische positie van een vangnetter, gelet op de hoogte van zijn uitkering, opeens flink verschillen als hij na zijn ZW-uitkering een loongerelateerde WGA- of WW-uitkering gaat ontvangen.

Het re-integratietraject van Alexander Calder

Het re-integratietraject van Alexander Calder start op het moment dat een vangnetter bij Alexander Calder wordt aangemeld. Deze aanmelding geschiedt volgens een bijstelling van een plan van aanpak. Zodra een vangnetter is aangemeld, nodigt Alexander Calder hem uit voor een intakegesprek. Aan de hand van dit gesprek stelt Alexander Calder vervolgens in samenwerking met de vangnetter een re-integratieplan op. Dit plan moet worden goed gekeurd door het UWV alvorens gestart kan worden met de uitvoering ervan. Een re-integratietraject bij Alexander Calder bestaat uit drie of vier fase per traject en nazorg. De fasen zijn te onderscheiden in een oriëntatiefase, voorschakelfase, aanbodversterkende fase en een bemiddelingsfase. Een traject start altijd met een oriëntatiefase en eindigt altijd met een bemiddelingsfase. Tussen de voorschakelfase en aanbodversterkende fase wordt meestal een keuze gemaakt, maar ze kunnen ook beide binnen een traject worden toegepast. Gedurende het gehele re-integratietraject wordt een vangnetter bijgestaan door zijn re-integratieconsulent. Gezamenlijk met de vangnetter werkt deze toe naar plaatsing van de vangnetter in arbeid. Een re-integratietraject van Alexander Calder duurt gemiddeld 56 weken exclusief nazorg. Het doel is een vangnetter binnen deze 56 weken in arbeid te re-integreren.

**7.2 Aanbevelingen**

Het re-integratietraject van Alexander Calder is nog niet aangepast aan de Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters. Zoals reeds is geconcludeerd, verandert de juridische positie van een vangnetter door de inwerkingtreding van deze wet. De positie verandert in de hoogte en duur van de ZW-uitkering en de verplichtingen die een vangnetter heeft met betrekking tot zijn re-integratie. De aanbevelingen die in deze paragraaf zijn beschreven vloeien voort uit de in paragraaf 7.1 beschreven conclusies.

De wijziging van het ZW-criterium na het eerste ziektejaar

Zoals reeds is geconcludeerd ontstaat door deze maatregel de kans dat een vangnetter gedurende zijn re-integratietraject in de WWB terechtkomt. Waardoor Alexander Calder het traject van deze vangnetter voortijdig moet beëindigen, omdat het UWV bij plaatsing in dit geval niet uitbetaald. Om dit te voorkomen zal Alexander Calder hun re-integratietraject moeten aanpassen. De beste mogelijkheid om dit te doen is door het traject in te korten. De gemiddelde duur van een traject bedraagt op dit moment 56 weken. Op enkele momenten in dit traject kan tijd gewonnen worden. Alexander Calder kan hun re-integratietraject op twee verschillende manieren inkorten.

→ Alexander Calder kan hun re-integratietraject inkorten door de fasen, waar deze op heden worden gescheiden, met elkaar te laten overlappen. Ofwel de volgende fase al inzetten terwijl de vorige nog niet volledig is afgerond. Afronding is namelijk niet noodzakelijk voor het starten van een volgende fase. In de oriëntatiefase is deze overlapping geen enkel probleem. Binnen deze fase wordt in veel gevallen de Diagnose Compaz afgenomen. Deze toets kan binnen één dag worden afgenomen en zelfs direct na de goedkeuring van het UWV. Aan de hand van deze toets kan empowerment volgen. Na de start van deze empowerment kan de volgende fase, de voorschakelfase of de aanbodversterkende fase, al worden gestart, terwijl de Empowerment nog uitgevoerd dient te worden. Hiermee wordt al ruim één maand, ofwel de 4 weken die voorheen in het gedrang kwamen, gewonnen. Ook de voorschakelfase en aanbodversterkende fasen, die voornamelijk bestaan uit workshops en persoonlijke ondersteuning kunnen elkaar overlappen. Als Alexander Calder hiervoor kiest, is het aan te raden om de re-integratieconsulent in samenwerking met de vangnetter een schema te laten opstellen waarin duidelijk wordt wat er van de vangnetter op welk moment verwacht wordt. Aanbevolen wordt om de bemiddelingsfase apart te houden, omdat binnen deze fase de sollicitatietrainingen worden ingezet en er gesolliciteerd gaat worden. Hiervoor is het van belang dat de vangnetter al zijn trainingen heeft volbracht.

→ Een tweede mogelijkheid voor Alexander Calder om hun re-integratietraject te verkorten is om het traject intensiever te maken, door een extra ochtend of middag aan te bieden. Op dit moment bestaat het re-integratietraject uit twee ochtenden per week. Op deze ochtenden zijn de sollicitatietrainingen en computerlessen. Alexander Calder kan het traject uitbreiden tot drie ochtenden of een middag erbij betrekken. Zodra de arbeidsverledeneis in werking treedt zullen vangnetters ook gemotiveerder zijn om hun re-integratietraject zo voorspoedig mogelijk te laten voorlopen en zullen zij naar verwachting instemmen met een extra ochtend of middag.

→ Een andere mogelijkheid is om het re-integratietraject zelf niet aan te passen, maar om contact te zoeken met de nieuwe verantwoordelijke voor de werknemers in de WWB (de gemeenten) en met hen afspraken te maken, ofwel een contract overeen te komen. Het is voor gemeenten namelijk ook van groot belang dat personen met een Bijstandsuitkering zo snel mogelijk re-integreren. Als een vangnetter een re-integratietraject bijna heeft afgerond op het moment dat hij in de WWB terechtkomt, zal het voor gemeenten ook veel voordeliger zijn om dit traject door te laten lopen, omdat op het moment dat dit traject wordt afgebroken alles weer van voor af aan moet beginnen. In dat geval zullen alle kosten terugvallen op de gemeenten. Alexander Calder kan aan de gemeenten hun werk presenteren en samen met de betreffende gemeente(n) een oplossing te zoeken voor vangnetters die binnen de laatste maanden van hun re-integratietraject in de WWB terechtkomen.

Op dit moment is de overheid al druk bezig om de samenwerking tussen gemeenten en het UWV te verbeteren. Zij wilde dit doen middels het wijzigen van de Wet SUWI en de Wet Werken naar Vermogen (hierna: Wwnv).<sup>191</sup> De Wwnv heeft echter geen doorgang gevonden. Hiertoe is het nieuwe voorstel voor de Participatiewet ontstaan. Bij deze wet zullen de hoofdlijnen van de Wwnv aangehouden worden. De verwachting is dat deze wet op 1 januari 2014 in werking zal treden.<sup>192</sup> Als dit het geval is kan Alexander gebruikmaken van de verbeterde samenwerking tussen het UWV en de gemeenten en proberen om in het vervolg niet alleen afspraken te maken met het UWV, maar ook met de gemeente(n), waarbinnen de/het traject(en) loopt/lopen.

<sup>191</sup> <[http://www.divosa.nl/sites/default/files/samenwerking\\_werkgeversdienstverlening\\_gemeenten\\_en\\_uwv.pdf](http://www.divosa.nl/sites/default/files/samenwerking_werkgeversdienstverlening_gemeenten_en_uwv.pdf)>

<sup>192</sup> <<http://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/wet-werken-naar-vermogen-wnv>>

### De arbeidsverledeneis

De arbeidsverledeneis die op 1 januari 2014 inwerking zal treden heeft een positief en negatief gevolg voor Alexander Calder. Het positieve gevolg is dat vangnetters gemotiveerder zullen zijn ten opzichte van hun re-integratietraject. Hierdoor zullen zij naar verwachting instemming met de aanbeveling om het re-integratietraject sneller te laten voorlopen, door het traject te verkorten en intensiever te laten verlopen. Het negatieve gevolg is dat vangnetters door een mogelijk grote financiële terugval, grote financiële zorgen kunnen hebben waardoor zij hun focus voor hun re-integratie verliezen.

→ Aanbevolen wordt om een vangnetter te ondersteunen bij zijn geldzorgen, hiertoe kan Alexander Calder financiële ondersteuning aanbieden. Een terugval in de hoogte van een uitkering kan Alexander Calder uiteraard niet voorkomen. Wel kunnen zij proberen een deel van deze zorgen weg te nemen door het bieden van financiële ondersteuning. Dit is een haalbare oplossing, gelet op het feit dat en soortgelijke financiële ondersteuning op dit moment al binnen het re-integratietraject wordt aangeboden. Op dit moment is financiële ondersteuning in de vorm van een budgettraining namelijk al mogelijk binnen de aanbodversterkende fase. Door deze financiële ondersteuning eerder aan te bieden, namelijk binnen de oriëntatiefase, kan Alexander Calder al een deel van de financiële problemen van vangnetters wegnemen en verdere financiële problemen helpen te voorkomen, met als doel om deze problemen om te zetten in motivatie.

→ Een tweede mogelijkheid voor Alexander Calder is om preventief financiële hulp in te zetten op het moment dat een vangnetter van de loongerelateerde ZW-uitkering overgaat naar de ZW-uitkering ter hoogte van 70% van het wettelijk minimumloon. Door preventief financiële hulp aan te bieden, kan een vangnetter die bang is later in de financiële problemen te komen hier een beroep op doen, om financiële problemen later te voorkomen. Dit kan Alexander Calder doen, door het aanbieden van een maandelijkse presentatie en aan de personen die naar aanleiding van deze presentatie de behoefte hebben aan ondersteuning, individuele ondersteuning aan te bieden. Deze individuele ondersteuning kan dan als deel van het re-integratietraject worden opgenomen in het re-integratieplan.

### Aanscherping van de re-integratieverplichtingen

Door de wijziging van art. 30 ZW en de wijziging van het ZW-criterium na het eerste ziektejaar wordt voor een vangnetter na één jaar alle arbeid als passende arbeid beschouwd. Hierdoor is een vangnetter voortaan verplicht om na één jaar alle arbeid te aanvaarden die hij gezien zijn mate van arbeidsongeschiktheid kan verrichten, ongeacht of deze arbeid onder zijn niveau ligt.

→ Een vangnetter wordt op zijn vroegst na 26 weken arbeidsongeschiktheid bij Alexander Calder aangemeld. Aanbevolen wordt om vanaf dat moment al rekening te houden met andere arbeid dan 'zijn' arbeid. Op dit moment zoekt Alexander Calder arbeid in de richting van het arbeidsverleden en de scholing van de vangnetter, terwijl een vangnetter op andere werkgebieden waarin meer arbeid beschikbaar is, vaak ook arbeid kan verrichten. Alexander Calder gaat op dit moment uit van hetgeen een vangnetter niet kan, in plaats van wat hij wel kan. Alexander Calder wordt aanbevolen om vanaf het begin te kijken naar wat een vangnetter nog wel kan en daaromheen een uitgebreider vacatureoverzicht voor de vangnetter op te stellen.

→ Een andere mogelijkheid om vangnetters sneller te plaatsen is door middel van het aanbieden van een leer-werk-traject. Dit is een traject gericht op een bepaald werkgebied. Vangnetters die op grond van de Diagnose Compaz de geschikte competenties hebben voor het betreffende werkgebied kunnen hiervoor worden aangemeld. Binnen het leer-werk-traject worden vangnetters opgeleid voor een bepaalde beschikbare functie, waarbinnen veel vacatures voor handen zijn.

Na afloop van de opleiding krijgen zij al direct een baan aangeboden voor de duur van zes maanden, binnen het bedrijf waarmee Alexander Calder leer-werk-trajecten overeen is gekomen. Op deze manier kunnen vangnetters op een snelle manier in andere dan 'zijn' arbeid, maar wel in algemeen geaccepteerde en passende arbeid worden geplaatst. Een voorbeeld van een leer-werk-traject dat op dit moment loopt is het traject voor Wajongers, overeen gekomen met Kruidvat. Binnen dit traject bestaan afspraken tussen het UWV, die de vangnetters aanmelden bij Alexander Calder, IMKO Vakopleidingen, een dochteronderneming van de Calder Holding die de Wajongers een opleiding geeft, A.S. Watson (Kruidvat), die de Wajongers plaatst en Alexander Calder Arbeidsintegratie die zorgt voor de ondersteuning en re-integratie. Binnen dit traject wordt een Wajonger opgeleid, waarna hij binnen één van de Kruidvat vestigingen een baan krijgt aangeboden met een arbeidsovereenkomst van minimaal zes maanden.<sup>193</sup>

→ Alexander Calder wordt aanbevolen om, de mogelijkheid die zij op grond van art. 29g lid 2 sub a ZW hebben verkregen, om een vangnetter op te dragen om binnen hun re-integratie een medische behandeling te ondergaan, op te nemen onder 'rechten en verplichtingen' in het re-integratieplan. Met betrekking tot de verplichting voor vangnetters om mee te werken aan het opstellen van het re-integratieplan en hetgeen hierin opgenomen na te komen (art. 29g lid 2 sub d en e), wordt aanbevolen om deze expliciet op te nemen in het verzuimprotocol. Op deze manier stemt het re-integratieplan dat Alexander Calder overeen met de Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters en is deze overeenstemming direct duidelijk door een verwijzing naar de wettelijke grondslag.

<sup>193</sup> Voor meer informatie omtrent dit leer-werk-traject wordt verwezen naar Bijlage VII.

## **8. Evaluatie**

In dit laatste hoofdstuk volgt een korte terugblik op het verloop van dit onderzoek. Dit onderzoek heeft voor Alexander Calder geleid tot een bruikbare en juridische correcte uiteenzetting van de Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters. Het onderzoek geeft echter geen uiteenzetting van de gehele wet. Alleen de wijzingen die van direct belang zijn voor de juridische positie van vangnetters zijn opgenomen in dit onderzoek.

Het onderzoek is grotendeels verlopen volgens plan. De beschreven onderzoeksmethoden in het onderzoeksplan zijn hierbij volledig aangehouden. Een knelpunt heeft zich echter voorgedaan bij het onderzoek van de praktijk toen bleek dat er geen interne stukken of documenten beschikbaar waren, waaruit het verloop van het re-integratietraject duidelijk werd. Dit probleem is opgelost door het samenstellen van het re-integratietraject aan de hand van actuele cliëntendossiers en met behulp van medewerkers van de afdeling re-integratie vangnetters uit Den Haag. Dit heeft geleid tot een volledig overzicht van het re-integratietraject van vangnetters van Alexander Calder.

Bij het onderzoek van het recht is bij de wetgeving, die al geldig was voor 2013, literatuur en uiteraard de wet zelf geraadpleegd. Over de Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters is nog geen literatuur beschikbaar. Informatie over deze wet is verzameld uit artikelen uit juridische tijdschriften en kamerstukken over deze wet.

Het onderzoek heeft goede en bruikbare resultaten opgeleverd voor Alexander Calder. Vooral omdat zij recent een nieuwe opdracht van het UWV hebben binnen gehaald, die toeziet op vangnetters zonder werkgever waarbij de verwachting is dat zij voor de herbeoordeling na het eerste ziektejaar niet langer als arbeidsongeschikt worden beoordeeld.

Aan de behoefte van Alexander Calder voor dit onderzoek is volledig voldaan. Een verder onderzoek is dan ook niet noodzakelijk. Tevens is bij het doen van de aanbevelingen aansluiting gezocht bij de mogelijkheden die binnen Alexander Calder beschikbaar zijn. De onderzoekster heeft informatie ingewonnen bij andere re-integratietrajecten van Alexander Calder. Dit heeft geleid tot de aanbeveling voor het opzetten van een leerwerk-traject voor vangnetters. Bij andere aanbevelingen is steun gezocht in de mogelijkheden die al binnen de organisatie beschikbaar waren, maar die nog onvoldoende of niet op de juiste momenten worden ingezet. Een voorbeeld hiervan is de mogelijke financiële ondersteuning die Alexander Calder hun cliënten kan bieden.

Niet alleen de aanbevelingen die gedaan zijn in het zevende hoofdstuk zijn bruikbaar. Ook het rapport zelf, dat een uiteenzetting van de Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters weergeeft, is bruikbaar. Voor de nieuwe opdracht die Alexander Calder heeft verworven moeten namelijk nieuwe re-integratieconsulten worden aangesteld. Om hen volledig op de hoogte te brengen de laatste wetswijzigingen biedt dit rapport een geschikt uitgangspunt.

**Literatuurlijst****Literatuur****Geugjes en Heinsius 2011**

H.C. Geugjes en J. Heinsius, *Socialezekerheidsrecht begrepen*, Den Haag: Boom Juridische Uitgevers 2011.

**Hop 2012**

A.D. Hop, *De kleine gids voor de Nederlandse Sociale zekerheid 2012*, Deventer: Kluwer 2012.

**Hop e.a. 2012**

A.D. Hop e.a., *Praktische informatie over Sociale zekerheid*, Deventer: Kluwer 2012.

**Jansen 2012**

L. Janssen, *Arbeidsrecht en sociale zekerheid*, Den Haag: Boom Juridische Uitgevers 2012.

**Overig****Tekst en Commentaar Burgerlijk Wetboek**

J.H. Nieuwenhuis e.a., *Tekst & Commentaar Burgerlijk Wetboek*, boek 7, Kluwer. (Navigator).

**Tekst & Commentaar Socialezekerheidsrecht**

G.H. van Voss en F. Pennings, *Tekst & Commentaar Socialezekerheidsrecht*, ZW, WW en WIA, Kluwer. (Navigator).

**Artikelen****Mathies 2012**

J. Mathies, 'Modernisering van de Ziektewet', *Praktijkblad salarisadministratie* 2012, p. 8-10.

**Seip 2012**

M.T.H. Seip, 'Socialezekerheidsrecht Zieke vangnetters gedropt in mijnenveld', *TRA* 2012 afl. 10, p. 24-26.

**Wolff 2013**

D.J.B. de Wolff, 'wijzigingen in de Ziektewet: medicatie met bijwerkingen', *Arbeidsrecht* 2013 afl. 2, p. 3-6.

**Kamerstukken**

*Kamerstukken II* 2011/12, 33 241, nr. 2 (Wetsvoorstel).

*Kamerstukken II* 2011/12, 33 241, nr. 3 (MvT).

*Kamerstukken I* 2011/12, 33 241, nr. A. (Gewijzigd wetsvoorstel).

Internet

<[http://www.uwv.nl/Werkgevers/ik\\_wil\\_meer\\_weten\\_over\\_verzekering\\_en\\_premies/actuele\\_bedragen\\_en\\_percentages.aspx#item4](http://www.uwv.nl/Werkgevers/ik_wil_meer_weten_over_verzekering_en_premies/actuele_bedragen_en_percentages.aspx#item4)> → maximum dagloon per 1 januari 2013, laatst geraadpleegd op 12 maart 2013.

<[www.eerstekamer.nl](http://www.eerstekamer.nl)> → Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters, laatst geraadpleegd op 2 april 2013.

<[www.tweedekamer.nl](http://www.tweedekamer.nl)> → Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters, laatst geraadpleegd op 2 april 2013.

<[www.rijksoverheid.nl](http://www.rijksoverheid.nl)> → Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters, laatst geraadpleegd op 2 april 2013.

<[www.kluwersalarisadministratie.nl](http://www.kluwersalarisadministratie.nl)> → Modernisering van de Ziektewet, laatst geraadpleegd op 10 april 2013.

<<http://www.awvn.nl/smartsite.net?id=19966>> Laatst geraadpleegd op 8 mei 2013.

<[http://www.divosa.nl/sites/default/files/samenwerking\\_werkgeversdienstverlening\\_gemeenten\\_en\\_uwv.pdf](http://www.divosa.nl/sites/default/files/samenwerking_werkgeversdienstverlening_gemeenten_en_uwv.pdf)> Laatst geraadpleegd op 22 mei 2013.

<<http://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/wet-werken-naar-vermogen-wwnv>> Laatst geraadpleegd op 22 mei 2013.

Jurisprudentie

CRvB 12 november 2003, *LJN AN9725*.

Regelingen/ Richtlijnen/ Besluiten

Regeling beleidsregels beoordelingskader poortwachter, punt 11.

Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar voor vangnetters zonder werkgever.

Richtlijn passende arbeid behorende bij de WW.

Maatregelenbesluit

Wetten

Burgerlijk Wetboek: BW

Wet activering zieke vangnetters

Wet arbeid en zorg; WAZO

Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters

Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen; Wet SUWI

Wet verbetering poortwachter (opgenomen in het BW).

Wet verlening loondoorbetalingsverplichting bij ziekte

Werkloosheidswet; WW

Wet werk en bijstand; WWB

Wet werk en inkomen naar vermogen; WIA

Ziektewet; ZW (zowel de oude ZW, die geldig was voor 2013, als de vernieuwde ZW).