



Begrip arbeid binnen de sociale verzekeringen

Binnen de sociale verzekeringen werken we met een groot aantal termen voor het begrip arbeid die lastig zijn om uit elkaar te houden. Daarom publiceert AD Visie een serie artikelen waarin de verschillende termen voor arbeid worden uitgelegd. Aflevering 1: een overzicht van wat komen gaat, gebaseerd op de stappen die voorkomen bij (claim)beoordelingen door UWV.

TEKST Hans van der Holst | UWV SMZ

Maatstaf

Een van de voorwaarden voor het recht op ziekingeld is dat de verzekerde als rechtstreeks en objectief medisch vast te stellen gevolg van ziekte of gebrek ongeschikt is voor 'zijn arbeid'. Onder 'zijn arbeid' wordt meestal verstaan: de laatst feitelijk verrichte arbeid. Binnen de sociale verzekeringen wordt deze arbeid aangeduid met het begrip maatstaf. Bij de beoordeling kan sprake zijn van meerdere maatstaven. Hier komen we nog verder op terug.

Maatman WIA

In de wetgeving is het begrip 'maatman' omschreven als gelijksoortige gezonde persoon met soortgelijke opleiding en ervaring. Volgens de wet moeten we dus kijken naar wat vergelijkbare personen voor werk

kunnen verrichten. Het zal duidelijk zijn dat een precieze uitvoering van dit voorschrift vrijwel onmogelijk is. Daarom heeft de Centrale Raad van Beroep al heel lang geleden de volgende vuistregel vastgesteld: de laatstelijk voor het intreden van de arbeidsongeschiktheid door betrokkene verrichte arbeid is maatgevend. Op dit uitgangspunt heeft de Centrale Raad van Beroep vervolgens diverse uitzonderingen geformuleerd.

Maatmaninkomenberekening

Het maatmaninkomen wordt omschreven als: het inkomen per uur dat gezonde personen met een soortgelijke opleiding en ervaring, ter plaatse waar zij arbeid verrichten of laatstelijk hebben verricht, of in de omgeving daarvan met arbeid gewoonlijk verdienen. Het inkomen van de maatgevende arbeid wordt in principe vastgesteld aan de hand van een referentieperiode van een jaar. Hierop geldt een aantal uitzonderingen. Vaststelling van het maatmaninkomen is nodig om de mate van arbeidsongeschiktheid te kunnen vaststellen voor de schatting, maar ook voor de berekening van het toepassen van bijvoorbeeld een eventuele korting.

Eerstejaars Ziektewetbeoordeling

Op 1 januari 2013 is de eerstejaars Ziektewet-beoordeling (EZWb) ingevoerd met de Wet BEZAVA. Bij de beoordeling die hier aan de orde is, is aansluiting gezocht bij dezelfde beoordeling als bij de andere claimbeoordelingen in het kader van de arbeidsongeschiktheidswetten en met name bij de WIA. Over de maatman voor de WIA wordt in een ander artikel verder gesproken. Bij de EZWb komt er bij de beoordeling van de mate van arbeidsongeschiktheid een knelpunt om de hoek kijken, namelijk in de situatie dat er sprake is van samenloop met een loondienstbetrekking of bestaande WIA-uitkering.

Algemeen geaccepteerde arbeid

Bij bepaling van hetgeen een persoon nog met arbeid kan verdienen wordt onder andere het volgende in acht genomen: in aanmerking wordt genomen die algemeen geaccepteerde arbeid, waartoe betrokkene met zijn krachten en bekwaamheden in staat is en waarmee betrokkene per uur het meest kan verdienen. Deze arbeid wordt nader omschreven in de vorm van ten minste drie verschillende in Nederland uitgeoefende functies. Deze functies verte-



Hans van der Holst is adviseur arbeidsdeskundige bij UWV SMZ-Arbo/Claim.

Er zijn zeker 5 verschillende termen voor het begrip **arbeid**

genwoordigen ieder ten minste drie arbeidsplaatsen. De gegevens met betrekking tot de in aanmerking genomen functies, met alle daaraan verbonden specifieke aspecten inzake belasting, beloning en opleidingseisen mogen op het moment van de datum waarop de ter gelegenheid van de arbeidsongeschiktheidsbeoordeling gegeven beschikking betrekking heeft, niet ouder zijn dan 24 maanden. Daarnaast wordt ook als algemeen geaccepteerde arbeid gezien het eigen (aangepaste) werk, als de persoon hier geschikt voor is.

Drempelfuncties

De beoordeling in het kader van de Participatiewet blijft beperkt tot het beantwoorden van de vraag: kan iemand wel of niet het wettelijk minimumloon verdienen? Om dit te beoordelen wordt een beperkte set van functies gebruikt die uit het functiebestand van CBBS (Centraal Beoordelings- en Borgings Systeem) komt. Deze functies noemen we de 'drempelfuncties'.

Een drempelfunctie bestaat uit een beschrijving van de inhoud van de te verrichten taken en een weergave van de belasting in het werk. Daarnaast is omschreven wat het vereiste opleidingsniveau is en wat de bijbehorende loonwaarde is. De drempelfuncties zijn functies uit het functiebestand van CBBS. Dat zijn dus bestaande en aanwijsbare functies.

Dit deskundigenoordeel kan zich voordoen als de werkgever of werk-



nemer een oordeel willen hebben van UWV over de vraag of er passende arbeid voor de werknemer binnen het bedrijf aanwezig is. Beiden kunnen vervolgens aan UWV een deskundigenoordeel vragen.

De werkgever zal bedoeld oordeel doorgaans vragen in de situatie dat hij aan zijn werknemer een functie wil aanbieden die door de werknemer als niet passend wordt ervaren. De werknemer zal een oordeel van UWV willen hebben in de situatie dat hij mogelijkheden tot passende arbeid ziet binnen het bedrijf, terwijl zijn werkgever daar anders over denkt of dat hij deze mogelijkheden niet wil aanbieden.

Proefplaatsing en arbeidstherapie

Bij een proefplaatsing moet het gaan om werkzaamheden waarbij, naar het oordeel van UWV, een reëel uitzicht bestaat op een aansluitende dienstbetrekking voor ten minste een half jaar. Die dienstbetrekking moet dan dezelfde of een grotere omvang

hebben als (dan) de werkzaamheden tijdens de proefplaatsing.

De werkgever mag in de aansluitende arbeidsovereenkomst geen proeftijd opnemen, omdat deze tijdens de proefplaatsing voldoende gelegenheid heeft gehad zich een oordeel te vormen over de geschiktheid van de werknemer voor de functie.

Werken op basis van arbeidstherapie wil zeggen dat de werknemer wel arbeid verricht, maar vooral in het belang van zijn herstel. Het hoeft daarom nog geen werk te zijn waarin hij kan of zal worden herplaatst, en er hoeft ook nog geen loonwaarde aan te worden verbonden. Arbeidstherapie mag in de regel niet langer duren dan maximaal vier weken.

Daarna moet het verrichte werk of van betekenis zijn voor de re-integratie, of gericht zijn op het realiseren van loonwaarde. Is het werk vooral bedoeld om de belastbaarheid van de werknemer te onderzoeken, dan heet het geen arbeidstherapie, maar een proefplaatsing.

