

Adviesrapport

Nut, noodzaak, gebruik en bedragen van de aanvullingen in de cao op sociale zekerheid van arbeidsongeschikte medewerkers

Werkgroep A-LOGA CAO Gemeenten / SGO 2023

20 juni 2022



Samenvatting

Ten aanzien van de huidige regelingen in de CAO Gemeenten die betrekking hebben op (bovenwettelijke) sociale zekerheid kunnen – vergelijking tot de markt – twee conclusies worden getrokken:

- In de cao is opgenomen dat de werknemer na 104 weken arbeidsongeschiktheid nog in aanmerking komt voor doorbetaling van 70% van zijn salaris en salaristoelagen (artikel 7.2; lid 2).
- In de cao is het ontslagverbod tijdens ziekte voor de gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer met een jaar verlengd. In plaats van 104 weken (twee jaar) geldt een ontslagverbod van drie jaar, waarmee de cao's dan ook een derde ziektejaar kennen (artikel 7.5).

Door de werkgroep zijn zeven regelingen die toezien op loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid, nader onder de loep genomen. Dit levert een aantal beelden op:

- Met betrekking tot de termijn van loondoorbetaling bij ziekte geldt:
 - Met uitzondering van de regeling Gemeenten en de regeling NS kennen alle onderzochte regelingen een loondoorbetaling die in principe gemaximeerd is op 104 weken.
 - Gedurende het tweede ziektejaar bieden de regelingen de mogelijkheid tot een verhoging van het uitkeringspercentage in relatie tot de mate van re-integratie.
 - In de regeling Gemeenten wordt het IKB berekend over het oorspronkelijke salaris. Bij de overige regelingen wordt – indien sprake is van een IKB – deze berekend over het gekorte loon.
- Met betrekking tot het derde ziektejaar geldt:
 - De regeling gemeenten kent een ontslagverbod gedurende het derde ziektejaar voor medewerkers met een AO-percentage van 35-80%.
 - De CAO Waterschappen bevat een aanvullingsregeling IVA en WGA met een termijn van 38 maanden.
 - De CAO NS bevat een aanvullingsregeling als de werknemer bij een WGA 35-80% minimaal 50% van de verdien capaciteit realiseert.

De werkgroep heeft een aantal publicaties (Borstlap, SER MLT en het coalitieakkoord Rutte IV) doorgenomen, waarin de (toekomstige) inrichting van de sociale zekerheid (toegesplitst op loondoorbetaling bij ziekte) wordt behandeld. De volgende rode draden ontwaart de werkgroep:

- Huidige loondoorbetaling bij ziekte gedurende een termijn van twee jaar is nu en op korte termijn de norm.
- Pogingen om 'lastendruk' bij herstel en re-integratie te verminderen.
- Toekomst: discussie inzake verkorten loondoorbetalingsverplichting.

De samenloop van de loondoorbetalingsverplichting gedurende het derde ziektejaar en het uitkeringsregime van het UWV leidt tot de volgende observaties:

- De WGA-uitkering is gebaseerd op het inkomen op 1 januari in het voorgaande jaar (eventuele cao-stijgingen of individuele verhogingen blijven buiten beschouwing). Dit betekent dat de WGA-uitkering 'achterloopt' bij de uitkering die de gemeente dient te doen op basis van artikel 7.5.
- De gemeente draagt een aantal kosten, die buiten het 'bereik' van de WGA-uitkering vallen: IKB 100% oorspronkelijke salaris en bijdrage pensioenpremie.
- In het kader van re-integratie kunnen medewerkers worden ingezet op taken op een lager niveau (urencriterium wordt dan wel aan voldaan). Het inkomen gedurende de periode wordt gebaseerd op het oorspronkelijke inkomen. Dit leidt mogelijk tot meerkosten.
- Binnen de werkgroep is stil gestaan bij de relatie tussen het derde ziektejaar en een eventuele loonsanctie vanuit het UWV. De vraag hierbij is of het derde ziektejaar samenvalt met een eventuele loonsanctie, of dat de loonsanctie boven op het derde ziektejaar (artikel 7.5) komt en er in totaal vier ziektejaren zijn. Op basis van de huidige cao-tekst komt de werkgroep tot de conclusie dat er geen sprake is van een vierde ziektejaar. Een loonsanctie van het UWV leidt niet tot een verlenging van het ontslagverbod, zoals vastgelegd in artikel 7.5 CAO Gemeenten. De loonsanctie is een maatregel die het UWV eigenstandig oplegt aan een werkgever om de loondoorbetalingsplicht op grond van artikel 25, lid 9 WIA met maximaal 52 weken te verlengen en is gericht op de werkgever (bij te weinig inzet op de re-integratie). Daarnaast geldt voor gemeenten op grond van de cao een derde ziektejaar bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid. Beide maatregelen moeten los van elkaar worden gezien.

Het effect van de huidige regelgeving in de CAO Gemeenten rondom loondoorbetaling bij ziekte kan - afhankelijk van de hoogte van het inkomen – substantieel zijn.

Dit geldt met name voor medewerkers van wie het loon zich boven het niveau van het maximale SV-loon bevindt (2022: € 59.706, -):

- De uitkering conform het UWV-regime wordt afgetopt op het niveau van maximale dagloon.
- Deze aftopping vindt niet plaats conform de regeling gemeente. Het inkomen is minimaal 70% van het oorspronkelijke salaris (en door toepassing van de regeling inzake het IKB bedraagt het inkomenspercentage effectief meer dan 70%).
- De duur van de WGA-loongerelateerde uitkering voor medewerkers met een kort dienstverband, kan korter zijn dan de cao-bepaling die voorziet in een loondoorbetaling van 12 maanden.

Ten aanzien van het gebruik van de loondoorbetalingsverplichting in het derde ziektejaar heeft de werkgroep zich enkel kunnen baseren op cijfers uit 2020. Op basis van deze cijfers kan worden gesteld dat 295 werknemers (deze kregen in 2020 een WGA-uitkering toegekend na 104 weken AO), gebruik hebben gemaakt van de loondoorbetaling derde ziektejaar. Het is waarschijnlijk dat een aantal werknemers in de categorie 'lopend' ook nog voor een kortere periode gebruik hebben gemaakt van de cao-bepaling. Het is op basis van de data die het UWV heeft verstrekt niet mogelijk om aan te geven hoeveel dit er zijn geweest. Daarnaast maken de UWV-cijfers duidelijk dat er in 2020 in totaal 1.372 aanvragen voor een WIA-uitkering zijn uitgegaan. In 13% van deze gevallen is door het UWV een loonsanctie opgelegd.

Op basis van een aantal overwegingen en observaties komt de werkgroep tot het beeld dat het derde jaar loondoorbetaling bij ziekte onvoldoende meerwaarde heeft in het kader van re-integratie bij ziekte.

- Uit de literatuur blijkt dat naarmate een medewerker langer ziek is, de kans op re-integratie afneemt. Vanaf circa zes maanden na aanvang van de AO nemen de kansen op re-integratie snel af.
- Het ontslagverbod in het derde ziektejaar bij een AO van 35-80% wordt door een deel van de werknemers en werkgevers als een last ervaren. Duidelijk is dat de kans op re-integratie binnen de organisatie niet reëel is. Desondanks zit men nog een jaar aan elkaar 'vast'. Het via een vaststellingsovereenkomst afscheid van elkaar nemen, is dan niet altijd goed mogelijk. In dit soort gevallen wordt het derde ziektejaar ervaren als een periode die men moet 'uitzitten'.
- Het beeld dat het derde jaar doorbetaling bij ziekte leidt tot een minder efficiënte inzet gedurende de eerste twee jaar, ligt genuanceerd:
 - Veel werknemers en werkgevers willen zo snel mogelijk re-integreren. Het derde ziektejaar speelt daarbij eigenlijk geen rol.
 - In een aantal gevallen leidt het vooruitzicht van drie jaar tot een zekere inactiviteit ('we hebben nog tijd zat').

Op basis van de antwoorden op de vragen vanuit A-LOGA heeft de werkgroep de volgende denkrichting ontwikkeld:

- Ontwikkelen van een inkomensvoorziening gericht op medewerkers met een AO-percentages tussen de 35-80%.
- Deze voorziening moet voorzien in het afdekken van de negatieve inkomenseffecten als gevolg van de arbeidsongeschiktheid vanaf twee jaar na de start van de arbeidsongeschiktheid tot de beëindiging van de WGA-uitkering.
- Partijen maken afspraken over de financiering van deze voorziening.
- Het ontslagverbod in het derde ziektejaar en de daarmee samenhangende loondoorbetaling bij een AO van 35-80%, kan bij introductie van deze voorziening komen te vervallen.

Inleiding

Partijen hebben in het cao-akkoord 2021-2022 afgesproken een gezamenlijke studie te doen naar de aanvullingen in de cao op de sociale zekerheid van arbeidsongeschikte medewerkers. Deze studie is als volgt omschreven

Partijen doen een gezamenlijke studie naar nut, noodzaak, gebruik en bedragen van de aanvullingen in de cao op sociale zekerheid van arbeidsongeschikte medewerkers. Deze aanvullingen betreffen:

- *De loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid, langer dan na 24 maanden (namelijk tot einde dienstverband, artikel 7.1, lid 2 cao)*
- *Het zogenoemde 'derde ziektejaar' voor gedeeltelijk arbeidsongeschikte medewerkers (minder dan 35% tot minder dan 80% AO) (artikel 7.5 en 10.21-10.23 cao).*

Het onderzoek gaat over deze cao-bepalingen in relatie tot de huidige wet- en regelgeving en of de bepalingen een bijdrage leveren aan de re-integratie en de inkomenszekerheid van de medewerker.

In de periode april-juni jl. is een paritair samengestelde werkgroep aan de slag gegaan met bovenstaande opdracht. Leidraad hierbij werd gevormd door de vragen die in de formele opdrachtbeschrijving zijn opgenomen.

De Werkgroep spreekt zijn dank uit richting het A&O fonds Gemeenten voor de geboden ondersteuning bij de totstandkoming van deze rapportage.



Vragen vanuit A-LOGA

1. Hoe zien de cao-regelingen eruit?
2. Welke cao-regelingen hebben vergelijkbare (overheid)sectoren rondom loondoorbetaling bij ziekte en arbeidsongeschiktheid?
3. Wat is de (landelijke) wet- en regelgeving rondom loondoorbetaling bij ziekte en arbeidsongeschiktheid?
4. Wat zijn ontwikkelingen op het gebied van:
 - a. de landelijke wet- en regelgeving rondom arbeidsongeschiktheid en ziekte, maar ook rapporten en adviezen (Borstlap)?
 - b. de uitwerking van de huidige landelijke wet- en regelgeving in de praktijk voor gemeentelijke organisaties (wat is de praktijk van UWV en Wet Poortwachter, etc.)?
 - c. de invloed van de cao-regelingen op de uitwerking in relatie tot de landelijke wet- en regelgeving (wat is de praktijk van de cao-regeling naast de wet)?
5. Wat is het gebruik van wettelijke en cao-voorzieningen in de praktijk? Is dit te kwantificeren (hoeveel medewerkers in de sector raakt dit onderwerp)?
6. Wat betekenen de landelijke wet- en regelgeving en de cao-voorzieningen voor:
 - a. de inkomenspositie van de medewerker (positief, negatief, conflicterend, aanvullend, overlappend, etc.)? Waar mogelijk graag concrete voorbeelden.
 - b. de bijdrage aan de re-integratie van de medewerker? Bijvoorbeeld: wat is het effect van de cao-regeling bij de re-integratie van de medewerker ten opzichte van de Wet Poortwachter?

1. Hoe zien de huidige regelingen eruit?

Arbeidsongeschiktheid: Artikel 7.1

1. De werknemer die arbeidsongeschikt is en de bedongen arbeid niet kan verrichten, krijgt het salaris en salaristoelage(n) tijdens 26 weken doorbetaald.
2. Blijft de werknemer arbeidsongeschiktheid dan ontvangt de werknemer in:

Week	Percentage van het salaris en salaristoelage(n)
0-26	100%
27- 52	90%
53-104	75%
Vanaf 104	70%

Onderscheidend kenmerk: in de cao is opgenomen dat de werknemer na 104 weken arbeidsongeschiktheid nog in aanmerking komt voor doorbetaling van 70% van zijn salaris en salaristoelagen.

3. De werknemer krijgt het volledige salaris en salaristoelage(n) doorbetaald over de uren waarop hij:
 - a) zijn arbeid verricht;
 - b) passende arbeid verricht;
 - c) werkzaamheden in het kader van re-integratie verricht;
 - d) scholing volgt in het kader van re-integratie.De werkzaamheden en scholing in het kader van de re-integratie zijn gericht op de terugkeer in de eigen functie of terugkeer in de passende functie.
4. De werknemer houdt na afloop van de termijn van 26 weken recht op de doorbetaling van het volledige salaris en salaristoelage(n) bij arbeidsongeschiktheid in en door de dienst.
5. De werknemer die na 52 weken arbeidsongeschiktheid gedurende minstens 50% van de overeengekomen arbeidsduur:
 - a) zijn eigen of passende arbeid verricht, of
 - b) werkzaamheden in het kader van re-integratie verricht, of
 - c) scholing in het kader van re-integratie volgt,krijgt een bonus van 5% van het salaris en salaristoelage(n) waarop hij recht heeft volgens dit artikel. De bonus samen met het salaris en salaristoelage(n) zijn niet meer dan het volledige salaris en salaristoelage(n) in lid 1.

Derde ziektejaar: Artikel 7.5

Artikel 7.5 | VERLENGING ONTSLAGVERBOD TIJDENS ARBEIDSONGESCHIKTHEID

1. De werknemer die minder dan 80% arbeidsongeschikt is, is gedeeltelijk arbeidsongeschikt. Voor hem duurt het ontslagverbod, in afwijking van artikel 7:670 lid 1, onder a BW, 36 maanden.
2. Ontslag van een werknemer die 35% of meer, maar minder dan 80% arbeidsongeschikt is, kan in het derde ziektejaar plaatsvinden, als de werknemer bij een andere werkgever passende arbeid kan verrichten voor minimaal 50% van zijn restverdiencapaciteit.
3. Ontslag van een werknemer die minder dan 35% arbeidsongeschikt is, kan in het derde ziektejaar plaatsvinden, als de werknemer bij een andere werkgever passende arbeid kan verrichten voor zijn volledige restverdiencapaciteit. In deze situatie is artikel 10.21 van toepassing.
4. De termijnen in dit artikel worden berekend op dezelfde manier als in artikel 7:670 lid 1 en 11 BW.

Ontslagverbod bij minder dan 80%	
Uitgangspunt	Ontslagverbod geldt in principe voor 36 maanden.
Uitzondering 1:	Indien AO ligt tussen 35-80% én 50% van restverdiencapaciteit bij een <i>andere</i> werkgever kan worden benut.
Uitzondering 2:	Indien AO minder is dan 35% en de volledige restverdiencapaciteit bij een <i>andere</i> werkgever kan worden benut.
<i>Onderscheidend kenmerk: in de CAO Gemeenten is het ontslagverbod tijdens ziekte voor de gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer met een jaar verlengd. In plaats van 104 weken (twee jaar) geldt een ontslagverbod van drie jaar, waarmee de cao's dus een derde ziektejaar kennen.</i>	

ARTIKEL 10.21 | RECHT OP EEN BIJZONDERE UITKERING

1. De werknemer die minder dan 35% arbeidsongeschikt is en tijdens het derde ziektejaar werk aanvaardt bij de eigen of bij een andere werkgever waarmee hij zijn volledige restverdiencapaciteit benut, heeft recht op een bijzondere uitkering. De restverdiencapaciteit wordt door UWV vastgesteld.
2. Voorwaarde voor het recht op de bijzondere uitkering is dat de werknemer alle gegevens aan de werkgever geeft die van invloed kunnen zijn op de hoogte van de bijzondere uitkering.

ARTIKEL 10.23 | DUUR BIJZONDERE UITKERING

De maximale duur van de bijzondere uitkering is vijf jaar na aanvaarding van het nieuwe werk.

2. Vergelijking loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid – Artikel 7.1. en 7.5

Door de werkgroep zijn zeven regelingen die toezien op loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid, nader onder de loep genomen. Dit levert een aantal beelden op:

- Met betrekking tot de termijn van loondoorbetaling bij ziekte geldt:
 - Met uitzondering van de regeling Gemeenten en de regeling NS kennen alle onderzochte regelingen een loondoorbetaling die in principe gemaximeerd is op 104 weken.
 - Gedurende het tweede ziektejaar bieden de regelingen de mogelijkheid tot een verhoging van het uitkeringspercentage in relatie tot de mate van re-integratie.
 - In de regeling Gemeenten wordt het IKB berekend over het oorspronkelijke salaris. Bij de overige regelingen wordt – indien sprake is van een IKB – deze berekend over het gekorte loon.

- Met betrekking tot het derde ziektejaar geldt:
 - De regeling Gemeenten kent een ontslagverbod gedurende het derde ziektejaar voor medewerkers met een AO-percentage van 35-80%.
 - De CAO Waterschappen bevat een aanvullingsregeling IVA en WGA met een termijn van 38 maanden.
 - De CAO NS bevat een aanvullingsregeling indien de werknemer bij een WGA 35-80% minimaal 50% van de verdien capaciteit realiseert.

Wat is de (landelijke) wet- en regelgeving rondom loondoorbetaling bij ziekte en arbeidsongeschiktheid?

Op grond van [art. 7:629 lid 1 BW](#) heeft een zieke werknemer gedurende **104 weken recht op 70% van zijn loon**. Onder loon wordt verstaan: week- en maandloon, ploegen- en weekendtoeslag, overwerkvergoeding, vakantiebijslag en (afhankelijk van de formulering) dertiende maand. Gedurende de eerste 52 weken moet dat ten minste het minimumloon zijn. Er geldt ook een maximum, namelijk het maximumdagloon op basis van de Wet financiering sociale verzekeringen.

In de Wet werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) wordt aansluitend (**na week 104**) geregeld op welke wijze de inkomensvoorziening voor de (gedeeltelijk arbeidsongeschikte) werknemer wordt geregeld. In de WIA wordt een onderscheid gemaakt naar:

- Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten (IVA)
- Werkherleving Gedeeltelijk Arbeidsongeschikten (WGA)
 - Verdien capaciteit 65% of minder
 - Inkomen: zie schema onder

IVA		WGA - Loongerelateerde uitkering	WGA - Loonaanvullingsuitkering	WGA - Vervolguitkering	
Voorwaarden	<ul style="list-style-type: none"> • Verdien capaciteit van 20% of minder • Geen reële kans op verbetering 	<ul style="list-style-type: none"> • 2 jaar of langer ziek en kan (in de toekomst) weer (meer) werken • Verdien capaciteit maximaal 65% 	<ul style="list-style-type: none"> • Verdien capaciteit nu maximaal 20% van huidig salaris • Toekomst: stijging boven de 20% • Niet (meer) in aanmerking voor de loongerelateerde uitkering Of <ul style="list-style-type: none"> • Verdien capaciteit nu 65% of minder van huidig salaris • Inkomen 50% van hetgeen maximaal mogelijk is (oordeel arbeidsdeskundige) • Niet (meer) in aanmerking voor de loongerelateerde uitkering. 	<ul style="list-style-type: none"> • Verdien capaciteit max 65% (minimaal 20%) • Inkomen 50% van hetgeen maximaal mogelijk is (oordeel arbeidsdeskundige) • Niet (meer) in aanmerking voor de loongerelateerde uitkering 	
Uitkering	75% van het WIA-maandloon (SV-loon/12)	<ul style="list-style-type: none"> • Eerste 2 maanden 75% • Daarna 70% 	Inkomen tussen 50-100% van hetgeen maximaal mogelijk is (oordeel arbeidsdeskundige) <ul style="list-style-type: none"> • Uitkering is 70% van het WIA-maandloon min 70% van het maximaal te verdienen bedrag conform oordeel arbeidsdeskundige Inkomen is 100% van hetgeen maximaal mogelijk is (oordeel arbeidsdeskundige) <ul style="list-style-type: none"> • Uitkering is 70% van het WIA-maandloon min 70% van het inkomen, verkregen met arbeid 	AO%	Uitkering
				35-45	28% WML
				45-55	35% WML
				55-65	42% WML
				65-80	50,75% WML
Duur		Min 3 maanden – max 24 maanden (zie bijlage 3)	Bij ongewijzigde omstandigheden: tot AOW-leeftijd	Bij ongewijzigde omstandigheden: tot AOW-leeftijd	

4A. Wat zijn ontwikkelingen op het gebied van de landelijke wet- en regelgeving rondom arbeidsongeschiktheid en ziekte, maar ook rapporten en adviezen?

1. Commissie Borstlap - In wat voor land willen wij werken – Naar een nieuw ontwerp voor de regulering van werk

In haar advies geeft de Commissie Borstlap aan dat zij enerzijds een groot voorstander van is om de loonboorbetalingsplicht en de methodiek rondom re-integratie bij arbeidsongeschiktheid in zijn systematiek te laten bestaan. De huidige systematiek draagt effectief bij aan het terugdringen van arbeidsongeschiktheid en het voorkomen van ziekte. Anderzijds stelt de commissie zich op het standpunt dat de termijnen die verbonden zijn aan de huidige systematiek, te lang zijn. De commissie adviseert om de loondoorbetalingsplicht en verlichtingen rondom re-integratie te verkorten tot één jaar. Ter onderbouwing voor dit advies wordt verwezen naar de ons omringende landen en de onevenredig zware belasting voor werkgevers.

De commissie bepleit in haar advies om te komen tot een arbeidsongeschiktheidsverzekering voor alle werkenden waaraan iedereen meebetaalt. Een brede verzekering voor alle werkenden sluit naar het oordeel van de commissie goed aan bij de moderne arbeidsmarkt waarop de werkenden steeds vaker, afwisselend of gelijktijdig, werknemer en zelfstandige zijn. In het licht van de toekomstbestendigheid heeft een verzekering voor alle werkenden daarom naar het oordeel van de commissie de voorkeur, boven het optuigen van een verzekeringsregime voor enkel zelfstandigen. In dat geval zouden er twee systemen naast elkaar bestaan: de werknemersverzekering voor werknemers en een nieuwe verplichte arbeidsongeschiktheidsverzekering voor zelfstandigen. Bij switches tussen het werknemer- en het zelfstandig ondernemerschap, of combinaties van beide werkvormen, zou dit betekenen dat er moet worden gewisseld van systeem, of dat beide systemen tegelijkertijd van toepassing zijn. Uit de ervaringen van andere landen, waar met apart verzekeringsregimes voor werknemers en zelfstandigen wordt gewerkt, kunnen we leren dat dit niet alleen het gevaar van versnippering van uitkeringsrechten in zich bergt, maar ook kan leiden tot administratieve problemen, vertragingen en verlies van opgebouwde uitkeringsrechten. Met een brede arbeidsongeschiktheidsverzekering voor alle werkenden worden dit soort problemen vermeden.

Een tweede reden om te kiezen voor een arbeidsongeschiktheidsverzekering voor alle werkenden ligt in de bijdrage die daarmee kan worden geleverd aan een gelijk spelveld. In een verzekering die voor alle werkenden geldt, is de contractvorm niet langer bepalend voor het uitkeringsrecht. Bepalend daarvoor is de vraag of degene die de uitkering aanvraagt ingezetene is en in de periode voorafgaand aan de arbeidsongeschiktheid een bepaald inkomen heeft verdiend. Iedereen die aan deze voorwaarde voldoet, kan een beroep doen op de arbeidsongeschiktheidsverzekering en iedereen betaalt daaraan ook mee. De bestaande kostenverschillen tussen het werknemer- en het zelfstandig ondernemerschap worden daardoor kleiner. Dit maakt een vrije keuze tussen beide werkvormen mogelijk en haalt prikkels om geforceerd te kiezen voor een bepaalde contractvorm uit het systeem.

Wat de inrichting van de arbeidsongeschiktheidsverzekering betreft, staat de commissie een publiek uitgevoerde verzekering voor ogen die alle werkenden basisinkomenszekerheid biedt. Dit impliceert een keuze voor een uitkering op het niveau van het bestaansminimum. In lijn met de systematiek van de volksverzekeringen kan deze basisuitkering worden aangevuld door daarvoor maatregelen te treffen op *individueel niveau, bij cao, of via een wettelijke regeling*. De commissie adviseert om voor werknemers de werknemersverzekeringen als verplichte aanvulling op de basisuitkering te laten bestaan.

Zelfstandigen houden boven het basisniveau de vrijheid om zelf te bepalen hoe zij hun aanvullende zekerheid willen regelen. De basisuitkering wordt gefinancierd door een uniforme premie die door de werkenden wordt opgebracht.

Om moreel risico te voorkomen, stelt de Commissie Borstlap voor een wachttijd in te bouwen die qua lengte parallel loopt met de periode, waarin werkgevers bij ziekte het loon doorbetalen aan werknemers. Bij ongewijzigd beleid zou dit betekenen dat voor zelfstandigen een wachttijd gaat gelden van twee jaar. In lijn met de overwegingen van de commissie in paragraaf 5.2 wordt de duur van de civiele loondoorbetalingsplicht en de re-integratieverplichting echter teruggebracht naar een jaar.

Daarbij zou kunnen worden overwogen om ook de re-integratieverplichtingen van de werkgever, naast verkorting van de loondoorbetalingsplicht, minder zwaar te maken, bijvoorbeeld door deze te beperken tot investeringen in de herplaatsing van zieke werknemers binnen het eigen bedrijf (het zogenoemde eerste spoor) en het opzegverbod bij ziekte daarop af te stemmen. Als er binnen het eigen bedrijf geen herplaatsingsmogelijkheden zijn en deze ook niet kunnen worden gecreëerd, zou het dienstverband dan kunnen worden beëindigd. Met deze maatregel zouden vooral kleinere werkgevers kunnen worden ontlast. Wegens gebrek aan herplaatsingsmogelijkheden zullen zij volgens de huidige regels immers moeten zoeken naar re-integratiemogelijkheden bij een andere werkgever. Kleinere werkgevers worden zo in feite belast met een arbeidsbemiddelende taak en de vraag is of dat de grenzen van de redelijkheid niet te buiten gaat. Hier kunnen naar het oordeel van de commissie publiek-private samenwerkingsverbanden een rol spelen om te komen tot daadwerkelijk effectieve arbeidsbemiddeling.

Kern

- *De commissie adviseert om de loondoorbetalingsplicht en verlichtingen rondom re-integratie te verkorten tot één jaar.*
- *Eén arbeidsongeschiktheidsverzekering voor alle werkenden waaraan iedereen meebetaalt:*
 - *een publiek uitgevoerde verzekering*
 - *een uitkering op het niveau van het bestaansminimum*
 - *mogelijkheid tot aanvulling op individueel niveau, bij cao, of via een wettelijke regeling*
 - *advies om voor werknemers de werknemersverzekeringen als verplichte aanvulling op de basisuitkering te laten bestaan*
 - *wachttijd van één jaar.*

2. SER. Sociaaleconomisch beleid 2021-2025; Zekerheid voor mensen, een wendbare economie en herstel van de samenleving (juni 2021)

Bij ziekte is de inzet primair gericht op herstel en terugkeer van de werknemer. Werkgevers blijven verantwoordelijk voor twee jaar loondoorbetaling bij ziekte en voor het verloop van het re-integratieproces. Middels een verzekering kunnen werkgevers deze verantwoordelijkheid en bijbehorende verplichtingen overdragen. De werknemer blijft in dienst bij de werkgever, maar de verzekeringsmaatschappij neemt de verantwoordelijkheid voor de loondoorbetaling en de werkgeversverantwoordelijkheid voor de re-integratie over. De re-integratie richt zich in het eerste ziektejaar op het eerste spoor (terugkeer bij de huidige werkgever), tenzij in overleg met bedrijfsarts en werknemer wordt bepaald dat re-integratie bij een andere werkgever kansrijker is (tweede spoor). In het tweede jaar richt de re-integratie zich in principe altijd op het tweede spoor, tenzij de werkgever na overleg met bedrijfsarts en werknemer besluit om het eerste spoor te blijven volgen. De loondoorbetaling bij ziekte of verzekering loopt in het tweede ziektejaar onveranderd door. De arbeidsovereenkomst eindigt na twee jaar ziekte, of eerder indien de werknemer duurzaam via het tweede spoor bij een andere werkgever een baan heeft gevonden. Een vroege keuze voor een van de sporen stelt werknemers en werkgevers in staat om eerder, zo mogelijk met het intensiveren van de begeleiding, de re-integratie in gang te zetten, zodat de kans op blijvende arbeidsongeschiktheid wordt verminderd.

Kern

- *Werkgevers blijven verantwoordelijk voor twee jaar loondoorbetaling bij ziekte en voor het verloop van het re-integratieproces.*
- *Overheveling van verantwoordelijkheid werkgever (in geval van ziekte) naar verzekering.*
- *De arbeidsovereenkomst eindigt na twee jaar ziekte, of eerder indien de werknemer duurzaam via het tweede spoor bij een andere werkgever een baan heeft gevonden.*

3. Coalitieakkoord 'Omzien naar elkaar, vooruitkijken naar de toekomst' (januari 2022)

Bij ziekte is de inzet primair gericht op herstel en terugkeer van de werknemer. Om de loondoorbetaling bij ziekte te verbeteren, richt de re-integratie zich in het tweede jaar - in lijn met het SER-advies - in principe op het tweede spoor, waarbij de instroom in de WIA zoveel mogelijk wordt beperkt.

- De loondoorbetaling bij ziekte blijft twee jaar, ook voor kleine bedrijven. Wel komt er ter compensatie een lastenverlichting voor kleine bedrijven. Dit loopt via de gedifferentieerde premie voor het arbeidsongeschiktheidsfonds (Aof), waarbij kleine bedrijven minder betalen.

Overall beeld

- *Twee jaar loondoorbetaling is nu de norm.*
- *Pogingen om 'lastendruk' bij herstel en re-integratie te verminderen.*
- *Toekomst: discussie inzake verkorten loondoorbetalingsverplichting.*

4B en 4C. Wat zijn ontwikkelingen op het gebied van de uitwerking van de huidige landelijke wet- en regelgeving in de praktijk voor gemeentelijke organisaties (wat is de praktijk van UWV en Wet Poortwachter, etc.)? Betrek hierbij ook de invloed van de cao-regelingen op de uitwerking in relatie tot de landelijke wet- en regelgeving (wat is de praktijk van de cao-regeling naast de wet?).

Onder vraag 2 is uiteengezet hoe de (landelijke) wet- en regelgeving rondom loondoorbetaling bij ziekte en arbeidsongeschiktheid is ingericht. In dit onderdeel wordt ingegaan op de vraag hoe de gemeentelijke bovenwettelijke regelingen ten aanzien van sociale zekerheid interfereren met het wettelijke WGA-regime¹.

% Arbeidsongeschiktheid	Regeling	Markt: na 104 weken	Gemeente: na 104 weken
> 80% met de kans op herstel <ul style="list-style-type: none"> • Ontslag met instemming bespreken; als dat geen optie is, dan ontslag via UWV • Transitievergoeding • De verlengde ontslagbescherming conform CAO Gemeenten is niet van toepassing 	WGA	<ul style="list-style-type: none"> • Vaststellingsovereenkomst (rekening houden met opzegtermijn) • Re-integratie (loonwaarde) + WIA (70% max. dagloon) 	<ul style="list-style-type: none"> • Reïntegratie (uren) + 70% doorbetaling salaris (art. 7.1, lid 2 cao) • Bonus 5% van salaris bij minstens 50% re-integratie (art. 7.1, lid 5 cao)
< 35%	Geen WIA	<ul style="list-style-type: none"> • Vaststellingsovereenkomst. WW-uitkering 1^e en 2^e maand 75% en daarna 70% gedurende 3 tot 24 maanden; daarna kan een bijstandsuitkering worden aangevraagd • Voor ouderen (>60 en 4 maanden) kan IOW van toepassing zijn • Soms is er sprake van een private aanvulling WW, dat is dan in de cao geregeld 	<ul style="list-style-type: none"> • Herplaatsing in het 3^e ziektejaar mogelijk recht op bijzondere uitkering van maximaal 5 jaar (art. 7.5, lid 3 jo 10.21 cao) • Re-integratie-uren 100% + 70% doorbetaling salaris • Bonus 5% van salaris bij minstens 50% re-integratie (art. 7.1, lid 5 cao) • Bij marktpartij komt het voor dat bij herplaatsing bij een andere werkgever een inkomstencompensatie mogelijk is; bij gemeente is dit de bijzondere uitkering

¹ Indien de medewerker een AO van 80-100% heeft en er is sprake van duurzame arbeidsongeschiktheid, dan komt deze in aanmerking voor de IVA-regeling, waarbij de verlengde ontslagbescherming conform de CAO Gemeenten artikel 7.5 niet van toepassing is. Er kan, na 104 weken, ontslag worden aangevraagd bij het UWV zonder 26 weeks actueel oordeel. Als er sprake is van een AO 80-100% WGA, dan is de verlengde ontslagbescherming conform cao-artikel 7.5 ook niet van toepassing. Er is echter wel een 26 weeks actueel oordeel nodig voor ontslag via het UWV. Wordt die niet gegeven, dan moet men ook verder met de re-integratie en is er sprake van loondoorbetalingsverplichting (70%) tot einde dienstverband op grond van artikel 7.1, lid 2 CAO Gemeenten.

% Arbeidsongeschiktheid	Regeling	Markt: na 104 weken	Gemeente: na 104 weken
35% - 80% <ul style="list-style-type: none"> Ontslagbescherming 104-156 weken 	WGA	<ul style="list-style-type: none"> Vaststellingsovereenkomst (rekening houden met opzegtermijn) Loongerelateerde uitkering (3 tot 24 maanden); daarna is mogelijk loonaanvullings- of vervolguitkering van toepassing Inkomstencompensatie: bij marktpartij komt het voor dat er bij een herplaatsing een inkomstencompensatie (afbouwregeling) mogelijk is 	<ul style="list-style-type: none"> Re-integratieverplichting loopt tot 36 maanden Re-integratie-uren 100% + 70% doorbetaling salaris; ontslag bij herplaatsing andere werkgever van minimaal 50% van restverdiencapaciteit (art. 7.5, lid 2 cao) Re-integratiebonus 5% van salaris bij minstens 50% re-integratie (art. 7.1, lid 5 cao)

Uitvoering regeling gemeente

- Na 104 weken ontvangt de medewerker een WGA-uitkering.
- Op basis van de cao heeft de medewerker recht op 70% van zijn oorspronkelijke inkomen.
- De gemeente ontvangt de uitkering en saldeert deze met het krachtens de cao uit te keren bedrag.

Aandachtpunten

- De WGA-uitkering is gebaseerd op het inkomen op 1 januari in het voorgaande jaar (eventuele cao-stijgingen of individuele verhogingen blijven buiten beschouwing). Dit betekent dat de WGA-uitkering 'achterloopt' bij de uitkering die de gemeente dient te doen op basis van artikel 7.5.
- De gemeente draagt een aantal kosten die buiten het 'bereik' van de WGA-uitkering vallen: IKB 100% oorspronkelijke salaris en bijdrage pensioenpremie.
- Voor medewerkers boven het maximale SV-dagloon (grofweg vanaf schaal 10) blijft de WGA-uitkering 'achter' bij de 70% uitkering conform de cao.
- De duur van de WGA-loongerelateerde uitkering voor medewerkers met een kort dienstverband kan korter zijn dan de cao-bepaling (12 maanden).
- In het kader van re-integratie kunnen medewerkers worden ingezet op taken op een lager niveau (urencriterium wordt dan wel aan voldaan). Het inkomen gedurende de periode wordt gebaseerd op het oorspronkelijke inkomen. Dit leidt strikt genomen tot meerkosten.
- Binnen de werkgroep is stil gestaan bij de relatie tussen het derde ziektejaar en een eventuele loonsanctie vanuit het UWV. De vraag hierbij is of het derde ziektejaar samenvalt met een eventuele loonsanctie of dat de loonsanctie boven op het derde ziektejaar (artikel 7.5) komt en er in totaal vier ziektejaren zijn. Op basis van de huidige cao-tekst komt de werkgroep tot de conclusie dat er geen sprake is van een vierde ziektejaar. Een loonsanctie van het UWV leidt niet tot een verlenging van het ontslagverbod, zoals vastgelegd in artikel 7.5 CAO Gemeenten. De loonsanctie is een maatregel die het UWV eigenstandig oplegt aan een werkgever om de loondoorbetalingsplicht op grond van artikel 25, lid 9 WIA met maximaal 52 weken te verlengen en is gericht op de werkgever (bij te weinig inzet op de re-integratie). Daarnaast geldt voor gemeenten op grond van de cao een derde ziektejaar bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid. Beide maatregelen moeten los van elkaar worden gezien.

5. Wat is het gebruik van wettelijke en cao-voorzieningen in de praktijk? Is dit te kwantificeren (hoeveel medewerkers in de sector raakt dit onderwerp)?

Voor het beantwoorden van deze vraag is een beroep gedaan op het UWV om inzicht te krijgen in:

- Aantal WIA-aanvragen vanuit de gemeenten
- Aantal loonsancties dat vanuit het UWV is opgelegd aan gemeenten

Helaas is het lastig om vanuit het UWV voldoende en actuele cijfers los te krijgen. Na de nodige inspanningen is de werkgroep erin geslaagd om voor 2020 data boven water te krijgen. Deze laten het volgende beeld zien:

Kengetallen gemeenten 2020

- Werknemers sector gemeenten: 171.000
- Loonsom sector Gemeenten: € 9,6 miljard
- Loonsom WIA-uitkeringen: € 95 miljoen
- (gemiddeld inkomen circa: € 56.140)

In 2020 was de stand van zaken rondom de WIA als volgt:

	WGA 35-80%	WGA 80-100%	IVA
Lopend	1.818	2.657	3.626
Beëindigd	176	141	355
Toekenningen	295	470	325

In het kader van deze rapportage is de categorie WGA 35-80% AO het meest relevant. Op basis van deze cijfers kan worden gesteld, dat 295 werknemers (deze kregen in 2020 een WGA-uitkering toegekend na 104 weken AO) gebruik hebben gemaakt van de loondoorbetaling derde ziektejaar. Het is waarschijnlijk dat een aantal werknemers in de categorie 'lopend' ook nog voor een kortere periode gebruik hebben gemaakt van de cao-bepaling. Het is op basis van de data die het UWV heeft verstrekt, niet mogelijk om aan te geven hoeveel dit er zijn geweest.

N.B. Bij het UWV staat nog de vraag uit naar historische cijfers (jaren 2019 en terug). Wellicht kunnen deze cijfers wijzen op een trend (teruglopende, stabiele of stijgende instroom). Indien de instroom stabiel is, vormt het aantal van 295 een redelijk goede indicatie van het aantal 'gebruikers' van de bepaling in artikel 7.5.

In 2020 zijn in totaal 1.372 aanvragen uitgegaan voor een WIA-uitkering. In 13% van deze gevallen is door het UWV een loonsanctie opgelegd.

6A. Wat betekenen de landelijke wet- en regelgeving en de cao-voorzieningen voor de inkomenspositie van de medewerker (positief, negatief, conflicterend, aanvullend, overlappend, etc.)? Waar mogelijk graag concrete voorbeelden.

De werkgroep heeft aan de hand van een aantal maatmensen de individuele inkomenseffecten doorgerekend als de maatmens in dienst is bij een gemeente of de maatmens onder het ‘marktregime’ valt.

	Inkomen	Werkgever	AO-percentage	Verdiencapaciteit	Hoogte inkomens opzichte van oorspronkelijke inkomen
Maatmens 1	€ 50.000,-	Gemeente	50%	Benut	86,70%
Maatmens 2	€ 50.000,-	Markt	50%	Benut	85%
Maatmens 3	€ 80.000,-	Gemeente	50%	Benut	87,20%
Maatmens 4	€ 80.000,-	Markt	50%	Benut	76,10%
Maatmens 5	€ 50.000,-	Gemeente	50%	Onbenut	74,40%
Maatmens 6	€ 50.000,-	Markt	50%	Onbenut	70,20%
Maatmens 7	€ 80.000,-	Gemeente	50%	Onbenut	74,4%
Maatmens 8	€ 80.000,-	Markt	50%	Onbenut	52,25%

Uit het schema wordt duidelijk dat de bepaling in de CAO Gemeenten grote impact heeft op medewerkers van wie het loon zich boven het niveau van het maximale SV-loon bevindt (2022: € 59.706,-):

- De uitkering conform het UWV-regime wordt afgetopt op het niveau van maximale dagloon.
- Deze aftopping vindt niet plaats conform de regeling Gemeenten. Het inkomen is minimaal 70% van het oorspronkelijke salaris.
- In de regeling Gemeenten wordt het IKB berekend over het oorspronkelijke salaris. Bij de overige regelingen wordt – indien sprake is van een IKB – deze berekend over het gekorte inkomen.

6B. De bijdrage aan de re-integratie van de medewerker. Bijvoorbeeld: Wat is het effect van de cao-regeling bij de re-integratie van de medewerker ten opzichte van de Wet Poortwachter?

De werkgroep heeft uitgebreid stil gestaan bij de vraag wat de impact is van de verlengde loondoorbetaling bij ziekte. Daarbij zijn de volgende punten naar boven gekomen:

- Uit de literatuur blijkt dat naarmate een medewerker langer ziek is, de kans op re-integratie afneemt. Vanaf circa zes maanden na aanvang van de AO nemen de kansen op re-integratie snel af.
- Het ontslagverbod in het derde ziektejaar bij een AO van 35-80% wordt door een deel van de werknemers en werkgevers als een last ervaren. Duidelijk is dat de kans op re-integratie binnen de organisatie niet reëel is. Desondanks zit men nog een jaar aan elkaar 'vast'. Het via een vaststellingsovereenkomst afscheid van elkaar nemen, is dan niet altijd goed mogelijk. In dit soort gevallen wordt het derde ziektejaar ervaren als een periode die men moet 'uitzitten'.
- Het beeld dat het derde jaar doorbetaling bij ziekte leidt tot een minder efficiënte inzet gedurende de eerste twee jaar, ligt genuanceerd:
 - Veel werknemers en werkgevers willen zo snel mogelijk re-integreren. Het derde ziektejaar speelt daarbij eigenlijk geen rol.
 - In een aantal gevallen leidt het vooruitzicht van drie jaar tot een zekere inactiviteit ('we hebben nog tijd zat').

Op basis van bovenstaande punten komt de werkgroep tot het beeld dat het derde jaar loondoorbetaling bij ziekte onvoldoende meerwaarde heeft in het kader van re-integratie bij ziekte.

7. Een voorstel voor een andere inrichting van de (bovenwettelijke) sociale zekerheid in de cao

Dit onderdeel van de rapportage valt buiten de vraagstelling zoals deze door A-LOGA is geformuleerd. De werkgroep heeft de vrijheid genomen om cao-partijen een denkrichting aan de hand te doen over een mogelijk toekomstige inrichting van de (bovenwettelijke) sociale zekerheid.

Op basis van de antwoorden op de vragen vanuit A-LOGA (zie voorgaand) heeft de werkgroep de volgende denkrichting ontwikkeld:

- Ontwikkelen van een inkomensvoorziening gericht op medewerkers met een AO-percentages tussen de 35-80%.
- Deze voorziening moet voorzien in het afdekken van de negatieve inkomenseffecten als gevolg van de arbeidsongeschiktheid vanaf twee jaar na de start van de arbeidsongeschiktheid tot de beëindiging van de WGA-uitkering.
- Partijen maken afspraken over de financiering van deze voorziening.
- Het ontslagverbod in het derde ziektejaar en de daarmee samenhangende loondoorbetaling bij een AO van 35-80%, kan bij introductie van deze voorziening komen te vervallen.

Bijlage 1

Deelnemers

	Deelnemers		Organisatie
1	Jenneke Huigen	Adviseur arbeidsvoorwaarden en strategische projecten	Servicegemeente Dordrecht
2	Wouter van IJzeren	Concernjurist Arbeidsrecht	Omgevingsdienst Haaglanden
3	Gerlof van Dijk	Coördinerend beleidsadviseur Arbeidszaken VNG	VNG
4	Edwin IJspelder	Senior Beleidsadviseur, Team Arbeidszaken	VNG
5	Jose Slootweg	Senior Adviseur Verzuim en Vitaliteit	Gemeente Amsterdam
6	Bert van Velthuisen	Bestuurder FNV Overheid	FNV
7	Wim Wetzels	Bestuurder	CNV
8	Ilhame Ibrahim	Juridisch beleidsadviseur M&O HRM	Gemeente Utrecht
9	Sonay Topal	Juridisch adviseur HRM	Gemeente Utrecht
10	Fatima Zaghdoud	Adviseur Verzuim / Arbeidsdeskundige	Gemeente Amsterdam

Bijlage 2

Loondoorbetaling week 1-104 (Artikel 7.1)			
	Termijnen	Percentages	Opmerkingen
Wet	0-104	MIN. 70%	
Gemeenten	0-26 27-52 53-104 >105	100% 90% 75% 70%	<ul style="list-style-type: none"> • Conform artikel 7.1, lid 3 onder voorwaarden 100% loondoorbetaling • IKB gedurende de gehele periode 100% over oorspronkelijke inkomen • Regeling kan doorlopen na 104 weken tot einde dienstverband • Na 52 weken: bij voldoende arbeid, re-integratie of scholing (50%) bonus van 5%
Rijk	1-52 52-104	100% 70%	<ul style="list-style-type: none"> • Vanaf week 53 tot en met 104 wordt IKB-budget berekend over 70% van het inkomen • Onder voorwaarden doorbetaling 100% (re-integratie, scholing, passende arbeid e.d.) • Bij aanvaarding nieuwe functie (binnen 104 weken) met lager inkomen: suppletie tot 100% tot en met 104 weken
Provincies	1-52 52-104	100% 70%	<ul style="list-style-type: none"> • Vanaf week 53 tot en met 104 wordt IKB-budget berekend over 70% van het inkomen (indien AO gevolg is van werk doorbetaling 100%). • Onder voorwaarden doorbetaling 100% (re-integratie, scholing, passende arbeid e.d.)
Waterschappen	1-52 53-104	100% 70%	<ul style="list-style-type: none"> • 2^e jaar hoogte uitkering afhankelijk van re-integratie (minimum van 70% salaris (incl. IKB, uitbouw mogelijk tot 100%))
Universiteiten	1-39 40-104	100% 76%	<ul style="list-style-type: none"> • In 1^e ziektejaar een IVA-uitkering, dan aanvulling tot 100% over 10 maanden vanaf de eerste ziektedag • Regeling compensatie bij arbeidsongeschiktheid veroorzaakt door werkzaamheden (maximaal 90% van oorspronkelijke inkomen)
Onderwijs HBO	0-52 53-104 (105-130)	100% 70% (70%)	<ul style="list-style-type: none"> • Na 104 weken: herstel binnen 26 weken, dan verlenging uitkering (hoogte uitkering 70%) • Indien werkgever verplichtingen (re-integratie-inspanningen) niet nakomt, bedraagt de uitkering 80% gedurende de periode van verlenging • Onder voorwaarden doorbetaling 100% (re-integratie, scholing, passende arbeid e.d.)
NS	0-52 53-104	100% 90%	<ul style="list-style-type: none"> • Gedurende 2^e jaar inspanningsverplichting re-integratie
Markt	1-52 52-104	100% 70%	Zowel qua termijnen, als hoogte uitkering zeer divers beeld Veel cao's kennen uitbouwmogelijkheid tot 100% in 2 ^e ziektejaar in combinatie met re-integratie

Vergelijking derde ziektejaar 105 weken en verder (Artikel 7.5)	
Gemeente	De werknemer die minder dan 80% arbeidsongeschikt is, is gedeeltelijk arbeidsongeschikt. Voor hem duurt het ontslagverbod, in afwijking van artikel 7:670, lid 1, onder a BW, 36 maanden. Loondoorbetaling van minimaal 70%. Bij arbeidsongeschiktheid in en door de dienst krijgt de werknemer een extra uitkering. Dit krijgt de werknemer alleen als hij een WGA- of IVA-uitkering ontvangt (extra uitkering op basis van staffel).
Rijk	Bij een AO van minder dan 35% zorgdragen voor passende functie (uren of taken). Indien inkomen in nieuwe functie lager is dan oorspronkelijke inkomen, recht op een aanvulling gedurende vijf jaar (70% van verschil oorspronkelijke inkomen en nieuwe inkomen - 100% bij AO veroorzaakt door werk). Bij arbeidsongeschiktheid als gevolg van een beroepsincident, dienstongeval of beroepsziekte en recht op een WIA-uitkering, dan een aanvullende uitkering tot AOW-leeftijd.
Provincies	De (oud-)ambtenaar die recht heeft op een loongerelateerde WGA-uitkering, waarvan de toegekende duur korter is dan zou hebben gegolden op grond van de WIA zoals die luidde op 31 december 2015, heeft recht op een voortgezette uitkering WGA als hij daardoor een lagere WGA-uitkering en ABP-arbeidsongeschiktheidspensioen ontvangt. Bij een AO van minder dan 35% zorgdragen voor passende functie (uren of taken). Indien inkomen in nieuwe functie lager is dan oorspronkelijke inkomen, recht op een aanvulling gedurende vijf jaar (70% van verschil oorspronkelijke inkomen en nieuwe inkomen - 100% bij AO veroorzaakt door werk).
Waterschappen	IVA: aanvullende uitkering tot 90% van het salaris, toelagen en IKB, waarop de werknemer recht had op de dag vóór hij ziek werd: duur 38 maanden. WGA 80-100%: uitkering tot 90% van het salaris, toelagen en IKB, waarop de werknemer recht had op de dag vóór hij ziek werd: duur 38 maanden. WGA 35-80% en recht op loongerelateerde uitkering: volledige benutting verdien capaciteit aanvulling tot 90%. Bij niet-volledige benutting 80%. De werknemer die minder dan 35% arbeidsongeschikt wordt verklaard en wordt herplaatst in een andere passende functie tegen een lager salaris en toelagen dan het salaris en toelagen vóór de eerste ziektedag, heeft recht op een aanvulling op het lagere salaris en toelagen tot en met einde dienstverband (aanvulling tot 80%).

Vergelijking derde ziektejaar 105 weken en verder (Artikel 7.5)

Universiteiten en HBO	De betrokkene die recht heeft op een loongerelateerde WGA-uitkering, waarvan de toegekende duur korter is dan zou hebben gegolden op grond van de Wet WIA zoals die luidde op 31 december 2015, heeft recht op een reparatie-uitkering WGA als hij daardoor in totaal een lagere WGA-uitkering en ABP-arbeidsongeschiktheidspensioen ontvangt, tenzij een in geld gelijkwaardige voorziening als zuiver collectieve verzekering van toepassing is.
NS	<ul style="list-style-type: none">• Gedurende de loongerelateerde fase in de WGA: over de niet-gewerkte uren een aanvulling van NS tot 75% van het loon dat hij verdiende direct voorafgaande aan zijn ziekte. Gewerkte uren worden volledig uitbetaald.• In geval werknemer aan het einde van de loongerelateerde fase van de WGA het werk voor minimaal 50% van zijn restcapaciteit hervat heeft: over niet-gewerkte uren een aanvulling van NS tot 75% van het loon dat hij verdiende direct voorafgaande aan zijn ziekte.• Voor werknemer met een (WGA-)arbeidsongeschiktheidspercentage tussen de 35-80% geldt bij voldoende re-integratie-inspanningen het volgende. Als werknemer een maand voor het einde van de loongerelateerde fase van de WGA het werk gedeeltelijk heeft hervat, maar minder dan 50% van zijn restcapaciteit benut, biedt werkgever met ingang van die maand aan het aantal uren werk uit te breiden tot 50% van zijn restcapaciteit. Als werknemer deze uitbreiding accepteert, komt hij in aanmerking voor aanvulling van zijn loon, zoals voor de WGA-situatie in bovenste twee punten beschreven.

Bijlage 3

Duur WGA -loongerelateerde uitkering

Grondslag	Arbeidsverleden 10 jaar of minder	Arbeidsverleden 10 jaar of meer
<ol style="list-style-type: none"> 1. Jaren tussen leeftijd 18 en het jaartal 1997 2. Jaren werkzaam vanaf 1998 en het jaar direct voorafgaand aan WIA-uitkering <ul style="list-style-type: none"> ○ 1998-2012: per jaar minimaal 52 dagen SV-loon ontvangen ○ Vanaf 2013 over minimaal 208 uren SV-loon ontvangen <ul style="list-style-type: none"> • 1 + 2 optellen en vormen het arbeidsverleden 	Voor ieder volledig kalenderjaar aan arbeidsverleden recht op één maand loongerelateerde uitkering. Zeven jaar arbeidsverleden betekent derhalve zeven maanden loongerelateerde uitkering.	Voor alle jaren voor 1 januari 2016 heeft recht op één maand loongerelateerde uitkering. Voor alle jaren vanaf 1 januari 2016 heeft recht op 0,5 maand loongerelateerde uitkering.

Geb. jaar	1997	2021	Totaal	Duur LGU	Geb. jaar	1997	2021	Totaal	Duur LGU	Geb. jaar	1997	2021	Totaal	Duur LGU
1955	24	24	48	24	1971	8	24	32	24	1987	0	16	16	13,5
1956	23	24	47	24	1972	7	24	31	24	1988	0	15	15	12,5
1957	22	24	46	24	1973	6	24	30	24	1989	0	14	14	11,5
1958	21	24	45	24	1974	5	24	29	24	1990	0	13	13	10,5
1959	20	24	44	24	1975	4	24	28	24	1991	0	12	12	9,5
1960	19	24	43	24	1976	3	24	27	24	1992	0	11	11	8,5
1961	18	24	42	24	1977	2	24	26	23,5	1993	0	10	10	7,5
1962	17	24	41	24	1978	1	24	25	22,5	1994	0	9	9	9
1963	16	24	40	24	1979	0	24	24	21,5	1995	0	8	8	8
1964	15	24	39	24	1980	0	23	23	20,5	1996	0	7	7	7
1965	14	24	38	24	1981	0	22	22	19,5	1997	0	6	6	6
1966	13	24	37	24	1982	0	21	21	18,5	1998	0	5	5	5
1967	12	24	36	24	1983	0	20	20	17,5	1999	0	4	4	4
1968	11	24	35	24	1984	0	19	19	16,5	2000	0	3	3	3
1969	10	24	34	24	1985	0	18	18	15,5	2001	0	2	2	2
1970	9	24	33	24	1986	0	17	17	14,5	2002	0	1	1	1

Bijlage 4 Inkomensvergelijking

Vergelijking situatie van de financiële gevolgen van het derde ziektejaar met de markt voor het individu vanaf de derde maand na de WIA keuring

Salaris maatman 1	€	50.000,00	Afkeuringspercentage ao 50%
Salaris maatman 2	€	80.000,00	Afkeuringspercentage ao 50%
Max SV loon	€	59.706,00	
SV dagen per jaar		261	

Situatie 1: de gemeenteambtenaar is gekeurd door het UWV en werkt of re-integreert het "afkeuringspercentage" in uren				jaar-inkomen	inkomen onderverdeeld	70% salaris	70% +KB	verschil salaris - 70% salaris	50% werk	totaal 3e jaar	in %
AO-percentage	uitkering WGA (na 2 mnd)		salaris derde jaar	50.000,-	42.717,- + 7.283,- IKB	29.902,-	37.185,-	12.815,-	6.407,50	43.492,50	86,70%
35%-45%	28% van max dagloon, wordt verrekend met salaris		55-65% van oude functieloon + 70% daarvan over andere uren = 89,5 - 86,5%								
45%-55%	35% van max dagloon, wordt verrekend met salaris		45-55% van oude functieloon + 70% daarvan over andere uren = 86,5 - 83,5%	80.000,-	68.347,- + IKB = 11.653,-	47.843,-	59.496,-	20.504,-	10.252,-	69.748,-	87,20%
55%-65%	42% van max dagloon, wordt verrekend met salaris		35-45% van oude functieloon + 70% daarvan over andere uren = 83,5% - 80,5%								
65%-80%	50,75% van max dagloon, wordt verrekend met salaris		35-20% van oude functieloon + 70% daarvan over andere uren = 80,5% - 76%								

Situatie 1b : de werknemer is gekeurd door het UWV, is ontslagen en benut zijn restverdiencapaciteit (hij werkt)				jaar-inkomen	dagloon	50% afgekeurd	50% werk	totaal 3e jaar	in %
AO-percentage	uitkering WGA (na 2 mnd)		inkomen	50.000,-	192	17540,-	25.000,-	42.540,-	85%
35%-45%	28% van max dagloon		55%-65%						
45%-55%	35% van max dagloon		45%-55%	80.000,-	max dagloon = 228,76	20.897,-	40.000,-	60.897,-	76,10%
55%-65%	42% van max dagloon		35%-45%						
65%-80%	50,75% van max dagloon		20%-35%						

In deze situatie stopt de WIA-uitkering als de werknemer naast de uitkering meer verdient dan 65% van het (ongemaximeerde) maatmaninkomen

Situatie 2: de gemeenteambtenaar is gekeurd door het UWV en benut zijn restverdiencapaciteit niet (hij werkt niet)				jaar-inkomen	onderverdeeld	70% salaris	70% +KB	50% werk	totaal 3e jaar	in %
AO-percentage	uitkering WGA (na 2 mnd)		salaris derde jaar	50.000,-	42.717 + 7.283 IKB	29.902	37.185,-	0	37.185,-	74,40%
35%-45%	28% van max dagloon, wordt verrekend met salaris		70%							
45%-55%	35% van max dagloon, wordt verrekend met salaris		70%	80.000,-	68.347,- + IKB 11.653	47.843,-	59.496,-	0	59.496,-	74,40%
55%-65%	42% van max dagloon, wordt verrekend met salaris		70%							
65%-80%	50,75% van max dagloon, wordt verrekend met salaris		70%							

100% pensioenopbouw

Situatie 2B: de werknemer is gekeurd door het UWV, is ontslagen en benut zijn restverdiencapaciteit niet (hij werkt niet)				jaar-inkomen	dagloon	50% afgekeurd	50% loon- aanvullings- uitkering	50% werk	totaal 3e jaar	in %
AO-percentage	uitkering WGA (na 2 mnd)		Loongerelateerde uitkering	50.000,-	192	17540,-	17.540,-	0	35.080,-	70,20%
35%-45%	28% van max dagloon		vult aan tot WW-niveau							
45%-55%	35% van max dagloon		vult aan tot WW-niveau	80.000,-	max dagloon = 228,76	20.897,-	20.897,-	0	41.794,-	52,25%
55%-65%	42% van max dagloon		vult aan tot WW-niveau							
65%-80%	50,75% van max dagloon		vult aan tot WW-niveau							

het maximum dagloon = €228,76 per dag of €4.975,53 per maand incl. VT