

## KNELPUNTENNOTA OVER TOEGELATEN ARBEID

HEVERLEE, MAART 2013

### Inleiding

In 2011 bedroeg de gemiddelde werkzaamheidsgraad in Vlaanderen 71,8 %. Dit staat in schril contrast met de werkzaamheidsgraad van personen met een arbeidshandicap. Een arbeidshandicap wordt gedefinieerd als “elk langdurig en belangrijk probleem van deelname aan het arbeidsleven dat te wijten is aan het samenspel tussen functiestoornissen van mentale, psychische, lichamelijke of zintuiglijke aard, beperkingen bij het uitvoeren van activiteiten en persoonlijke en externe factoren”.<sup>1</sup> Hieronder vallen ook mensen met een chronische ziekte. Slechts 38,6 % van de personen met een arbeidshandicap was in 2011 aan de slag.<sup>2</sup>

Actief zijn op de arbeidsmarkt is nochtans belangrijk omdat dit in beduidende mate bijdraagt tot het opnemen van een zekere sociale rol, tot het leggen van sociale contacten en, in het algemeen, tot een beter zelfbeeld. Voor mensen met een chronische ziekte komt niet alleen de rol die men in de samenleving vervult, maar ook de deelname aan de arbeidsmarkt in het gedrang. Nochtans wil chronisch ziek zijn niet zeggen dat men volledig inactief hoeft te worden op de (betaalde) arbeidsmarkt. Het feit dat personen met een chronische ziekte sneller vermoeid zijn of misschien een aantal dagen per week naar het ziekenhuis moeten, betekent immers niet dat zij volledig arbeidsongeschikt willen en hoeven te zijn. Heel wat personen met een chronische ziekte zijn nog in staat om een aantal uren of dagen per week te werken.

Voor werknemers uit de privésector en zelfstandigen voorziet de wetgever het systeem van **toegelaten arbeid** of progressieve tewerkstelling. In dit systeem kan een persoon die arbeidsongeschikt verklaard werd door de adviserend geneesheer van het ziekenfonds het werk onder bepaalde voorwaarden gedeeltelijk hervatten. Werknemers die tewerkgesteld zijn in het systeem van toegelaten arbeid behouden het recht op een uitkering van het ziekenfonds naast het loon van de werkgever. De som van het beroepsinkomen en de (verminderde) uitkering liggen altijd hoger dan het bedrag van de uitkering indien je niet werkt.

Niettegenstaande dat het systeem van toegelaten arbeid een goede maatregel is voor personen met een chronische ziekte, haalt het Vlaams Patiëntenplatform vzw een **aantal knelpunten** aan

<sup>1</sup> Art. 77 van het decreet van 21 november 2008 houdende bepalingen tot begeleiding van de tweede aanpassing van de begroting

<sup>2</sup> “Enquête naar de arbeidskrachten (EAK) 2011” Handicap en arbeid. Deel I. Definities en Statistieken over de arbeidsdeelname van mensen met een handicap (januari 2013). Zie [http://www.werk.be/sites/default/files/onderzoek/publicaties/Handicap\\_en\\_Arbeid\\_Def\\_en\\_Stat\\_Januari2013.pdf](http://www.werk.be/sites/default/files/onderzoek/publicaties/Handicap_en_Arbeid_Def_en_Stat_Januari2013.pdf).

## 1 De interpretatie van de wet

De arbeidsongeschikte persoon kan bij de adviserend geneesheer van het ziekenfonds een aanvraag indienen om de toelating te krijgen tot de uitoefening van een beroepsactiviteit. De adviserend geneesheer moet zijn toestemming verlenen voorafgaand aan de hervatting van het werk. Hij of zij zal oordelen of de beoogde beroepsactiviteit verenigbaar is met de gezondheidstoestand van de arbeidsongeschikte persoon die graag wil werken. Volgens artikel 100, §2 van de ZIV-wet moet de werknemer vanuit een geneeskundig oogpunt een vermindering van zijn vermogen van ten minste 50 % behouden. Dit wordt door adviserende geneesheren dikwijls op een verkeerde manier geïnterpreteerd. Volgens heel wat adviserende geneesheren is het niet mogelijk om *meer dan 50%* te gaan werken, omdat men dan als 'arbeidsgeschikt' beschouwd wordt en dus geen uitkering meer ontvangt. De huidige wettelijke bepaling beperkt echter de tewerkstelling niet. Het moet daarom voor personen met een chronische ziekte ook mogelijk zijn om meer dan halftijds te werken. Zo kunnen ze in het systeem van toegelaten arbeid ook de 65% of 70% werken, zolang aan de voorwaarde voldaan is die stelt dat ze vanuit geneeskundig oogpunt een vermindering van vermogen van ten minste 50 % behouden.

De adviserend geneesheer van het ziekenfonds oordeelt of de arbeidsongeschikte persoon in staat is om in het systeem van toegelaten arbeid aan de slag te gaan. Er zijn regionaal grote verschillen in het beleid van de adviserend geneesheren inzake toegelaten arbeid. De letter van de wet is dan ook voor interpretatie vatbaar. Er bestaan geen concrete criteria om te oordelen of de arbeidsongeschikte persoon "een vermindering van vermogen van ten minste 50 %" behoudt. Dit zorgt ervoor dat minstens de schijn ontstaat dat de beslissing van de adviserend geneesheer van het ziekenfonds arbitrair is.

## 2 Volledig arbeidsongeschikt

Om in het systeem van toegelaten arbeid een uitkering te combineren met deeltijds werk moet de persoon met een chronische ziekte eerst volledig arbeidsongeschikt zijn. In principe kan de persoon met een chronische ziekte reeds in het systeem van toegelaten arbeid stappen vanaf de eerste dag waarop de adviserend geneesheer hem of haar arbeidsongeschikt heeft verklaard. In de praktijk blijkt het echter niet uitzonderlijk dat men omwille van verschillende administratieve verplichtingen ongeveer een maand arbeidsongeschikt moet zijn alvorens opnieuw aan de slag te kunnen.

Toegelaten arbeid wordt ook wel eens progressieve tewerkstelling genoemd. Dit betekent dat het gericht is op een terugkeer naar voltijdse tewerkstelling. Hoewel de wettelijke bepalingen betreffende het systeem van toegelaten arbeid geen maximale duur van tewerkstelling voorziet, gaan sommige adviserende geneesheren – verkeerdelijk – van de veronderstelling uit dat iemand in toegelaten arbeid evolueert naar een voltijdse tewerkstelling. Door deze interpretatie wordt het voor heel wat mensen met een chronische ziekte zo goed als onmogelijk om een toegelaten activiteit te combineren met een uitkering en worden ze gedwongen om volledig uit de arbeidsmarkt te stappen.

Het huidige systeem biedt bovendien geen oplossing voor personen met een chronische ziekte die hun loopbaan willen afbouwen, maar hiervoor niet eerst uit de arbeidsmarkt willen stappen. Nochtans is het

veel moeilijker om iemand terug op de arbeidsmarkt te integreren dan zijn tewerkstellingspercentage geleidelijk aan, afhankelijk van het verloop van de ziekte, af te bouwen.

Daarom is er nood aan een systeem waarbij de arbeidsongeschiktheid wordt uitgesteld. Een persoon met de chronische ziekte moet de mogelijkheid krijgen om zijn werktempo af te bouwen, rekening houdend met de beperkingen van zijn chronische ziekte. Op die manier wordt het moment van arbeidsongeschiktheid geleidelijk bereikt. Dit systeem kan degressieve tewerkstelling genoemd worden.

### 3 Inactiviteitsvallen

In hun zoektocht naar werk kunnen personen met een chronische ziekte botsen op inactiviteitsvallen. Een inactiviteitsval is een (vaak niet-bedoelde) regeling die ervoor zorgt dat een persoon met een chronische ziekte ontmoedigd of beperkt wordt om de stap naar de arbeidsmarkt te zetten. Werken in het kader van toegelaten arbeid betekent in principe een hoger inkomen. Dat kan leiden tot een verlies van bepaalde tegemoetkomingen, zoals het OMNIO-statuut en de verhoogde kinderbijslag.

Het OMNIO-statuut geeft recht op betere vergoeding van medische kosten (arts, tandarts, kinesitherapeut, apotheker, hospitalisatie, ...) voor gezinnen met een laag inkomen. De persoonlijke bijdrage (het remgeld) die men voor die prestaties betaalt, is dan lager. Wanneer het inkomen door tewerkstelling verhoogt, betekent dit ook een verlies van dit statuut. Hoewel de medische kosten vaak dezelfde blijven, verliest men toch de verhoogde tegemoetkomingen voor consultaties, medicatie, ... die het OMNIO-statuut inhoudt.

Om verhoogde kinderbijslag te ontvangen moet men gedurende een ononderbroken periode van zes maanden een ziekte-uitkering ontvangen. Chronisch ziek zijn kan echter een proces zijn van een wisselende gezondheid wat betekent dat de persoon met een chronische ziekte slechts gedurende korte periodes kan werken. Van zodra een persoon met een chronische ziekte uit het systeem van toegelaten arbeid stapt, moet hij of zij opnieuw 6 maanden wachten om terug recht te hebben op verhoogde kinderbijslag.

### 4 Verlies van dubbel vakantiegeld

Het dubbel vakantiegeld is een verworven recht bij het loon. Ook mensen die in het systeem van toegelaten arbeid aan de slag zijn, hebben recht op dubbel vakantiegeld, maar de uitkering van het ziekenfonds zal hieraan aangepast worden. Terwijl voor andere werknemers het dubbel vakantiegeld een extra inkomen kan zijn voor de verrichte arbeid, ervaren personen met een chronische ziekte het verlies ervan als een bestraffing van hun inspanning.

Enkel vakantiegeld is het loon dat een werknemer ontvangt op dagen dat hij of zij betaald verlof neemt, dubbel vakantiegeld is de extra die de werknemer jaarlijks ontvangt, meestal in de maanden mei of juni. Aan een persoon met een chronische ziekte zal de uitkering van het ziekenfonds eenmaal per jaar niet uitbetaald worden, omdat hij of zij dubbel vakantiegeld ontvangt. Dubbel vakantiegeld en een ziekte-

uitkering zijn immers niet cumuleerbaar. Ook al is de som van het vakantiegeld lager dan de uitkering, het inkomen van de persoon die een toegelaten activiteit uitoefent, is gelijk aan het inkomen van de andere maanden. De overheid past immers het verschil tussen dubbel vakantiegeld en uitkering bij zodat de werknemer zelf geen verlies lijdt.

## 5 De werkgever

Het systeem van toegelaten arbeid is voor de zieke werknemer enkel mogelijk wanneer de werkgever deze gunst verleent. Wanneer de werknemer vraagt om aan een lager tewerkstellingspercentage te werken, is de werkgever niet verplicht dit aan de werknemer toe te staan. De werkgever heeft met de werknemer immers een contract afgesloten van voltijdse of deeltijdse tewerkstelling en heeft geen enkele wettelijke verplichting om dit contract aan te passen. Bovendien wordt de werkgever amper aangemoedigd om de persoon met een chronische ziekte in het systeem van toegelaten arbeid tewerk te stellen.

Werkgevers reageren niet altijd positief op het feit dat een bepaalde werknemer een chronische ziekte heeft omdat hij denkt dat deze misschien vaak afwezig zal zijn. Voor de werkgever is het evenwel belangrijk te weten dat de werkgever geen gewaarborgd loon moet uitbetalen bij ziekte voor iemand die tewerkgesteld is binnen het systeem van toegelaten arbeid. Zolang de persoon arbeidsongeschikt is, zal het ziekenfonds de volledige ziekte-uitkering terug betalen.

Bovendien moet de werknemer iedere maand aan de mutualiteit zijn loongegevens doorgeven om een uitkering te ontvangen in het kader van toegelaten arbeid. De werknemer moet hiervoor bij de werkgever een document 'inkomstenverklaring van een toegelaten activiteit' laten invullen. Voor de werknemer betekent dit dat hij of zij de werkgever maandelijks eraan moet herinneren dat hij of zij ziek is. Voor de werkgever betekent dit een maandelijkse inspanning voor het opzoeken van loongegevens en het invullen van dit formulier.

## 6 Zwangerschap en toegelaten arbeid

Iedere werkneemster die gaat bevallen, heeft recht op een moederschapsverlof van 15 weken. Moederschapsverlof bestaat uit het verlof dat de vrouw vóór de bevalling neemt en de rust die begint vanaf de dag van de bevalling. Het verlof voor de bevalling heet zwangerschapsverlof en bedraagt zes weken, waarvan vijf facultatief en één verplicht (de zeven dagen die de vermoedelijke bevallingsdatum voorafgaan). Na de bevalling is de vrouw verplicht minstens negen weken bevallingsverlof te nemen. Dit kan aangevuld worden met het facultatieve zwangerschapsverlof dat niet opgenomen werd (maximum vijf weken).

Een persoon met een chronische ziekte die aan de slag is in het kader van toegelaten arbeid blijft arbeidsongeschikt. Voor een zwangere vrouw die werkt in het systeem van toegelaten arbeid, betekent dit dat ze tijdens de zwangerschap 'ziek' is. Dit heeft tot gevolg dat het ziekenfonds ervan uitgaat dat het bevallingsverlof 6 weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum begint. Deze ziektedagen zijn niet

overdraagbaar na de bevalling. De vrouw kan bijgevolg niet zelf kiezen om het facultatief zwangerschapsverlof na de bevalling op te nemen. Ze is verplicht 9 weken na de bevalling opnieuw te beginnen werken.

## 7 Temporele beperkingen voor zelfstandigen

Als zelfstandige heeft de persoon met een chronische ziekte de keuze tussen het deeltijds hervatten van de zelfstandige activiteit die hij voorheen uitoefende of het uitoefenen van een andere activiteit. De zelfstandige met een chronische ziekte die in het systeem van toegelaten arbeid dezelfde activiteit als voorheen wil hervatten kan dit in principe doen zolang hij de toestemming heeft van de adviserende arts van het ziekenfonds. Andere zelfstandigen met een chronische ziekte moeten zich houden aan een temporele beperking. Wanneer hij deeltijds een andere zelfstandige activiteit wil uitoefenen, of wanneer hij deeltijds in dienstverband aan de slag wil, mag de persoon met een chronische ziekte maar 12 maanden in het systeem van toegelaten arbeid werken.

## 8 Knelpunten op vlak van communicatie

Tenslotte zijn er nog enkele knelpunten op vlak van communicatie, bijvoorbeeld de communicatie over het opnemen van vakantiedagen en de afrekening van de belastingen.

Het ziekenfonds vraagt in de loop van de maand december of de vakantiedagen (verbonden aan het ontvangen van een uitkering in het voorbije jaar) al zijn opgenomen. Indien de vakantiedagen nog niet zijn opgenomen of men hiervan geen bewijs kan leveren, dan wordt de uitkering voor de maand december volledig ingehouden omdat het ziekenfonds ervan uitgaat dat de persoon zijn resterende vakantiedagen alsnog tijdens de maand december zal opnemen. Wanneer er hierover niet voldoende wordt gecommuniceerd, kan dit voor de betrokken persoon een onverwachte financiële tegenslag zijn.

De bezoldiging en de ziekte-uitkering vormen binnen toegelaten arbeid het inkomen. Ook alle éénjaarlijkse premies zoals een eindejaarspremie, dubbel vakantiegeld, aandelen in de winst, dertiende maand enz. die betaald werden in de vier kwartalen *vóór de aanvang* van de toegelaten arbeid, maken deel uit van het beroepsinkomen en tellen dus mee. Elk deel op zich is onvoldoende groot voor een belastingsheffing, maar op het geheel van het inkomen is men wel bedrijfsvoorheffing verschuldigd. Dit kan een financiële opdoffer betekenen omdat men meer dan een jaar later geconfronteerd wordt met een hoge afrekening via de belastingsaanslag.

## 9 Besluit

Het systeem van toegelaten arbeid biedt mogelijkheden voor mensen die terug aan de slag willen na een periode van arbeidsongeschiktheid, maar voor wie voltijds werken nog niet of niet meer mogelijk is.

Hoewel er meer en meer aandacht wordt besteed aan werkgelegenheid voor mensen met een chronische ziekte, blijft het in de praktijk vaak bijzonder moeilijk voor mensen met een chronische ziekte

om aan de slag te gaan of hun werk te behouden. In het systeem van toegelaten arbeid zitten een aantal drempels en knelpunten verscholen. Het Vlaams Patiëntenplatform vzw zet zich in om de moeilijkheden in de praktijk in kaart te brengen en aan te kaarten bij het beleid. Het is belangrijk dat de knelpunten en drempels worden weggewerkt zodat personen met een chronische ziekte aangemoedigd worden om de stap te zetten naar de arbeidsmarkt.