

# Besluit uurloonschatting 1999

Het bestuur van het Landelijk instituut sociale verzekeringen,

Gelet op het Besluit van 24 december 1997, houdende wijziging van het Schattingsbesluit, Stb. 1997, 802 en het Schattingsbesluit WAO, Waz en Wajong, Stb. 1997, 801;

Besluit:

## Artikel 1

Het Landelijk instituut sociale verzekeringen voert ter zake van de arbeidsongeschiktheidsbeoordeling, voor zover een uurloonvergelijking van toepassing is, een beleid als weergegeven in de bijlage bij dit besluit.

## Artikel 2

Dit besluit treedt in werking op 1 april 1999. Indien de Staatscourant waarin dit besluit wordt geplaatst, wordt uitgegeven na 30 maart 1999, treedt het in werking met ingang van de tweede dag na de dagtekening van de Staatscourant waarin het wordt geplaatst. Het besluit is van toepassing met ingang van de eerst volgende beoordeling van de mate van arbeidsongeschiktheid en waarvan de schriftelijke aanzegging van de mate van arbeidsongeschiktheid is verzonden op of na de datum van inwerkingtreding van dit besluit.

## Artikel 3

Besluiten van de bedrijfsverenigingen gebaseerd op de Mededeling van het Tica M 95.86, de besluiten van de Bedrijfsvereniging voor de havenbedrijven, binnenvaart en visserij en de Bedrijfsvereniging voor de Koopvaardij met betrekking tot de maatman, alsmede de Mededeling van het Tica M 95.86, die krachtens artikel 7 van de Invoeringswet Organisatiewet sociale verzekeringen 1997 gelden als besluiten van het Landelijk instituut sociale verzekeringen worden ingetrokken.

## Artikel 4

Dit besluit wordt aangehaald als Besluit uurloonschatting 1999.

Dit besluit met de bijlage wordt in de Staatscourant gepubliceerd.

Amsterdam, 11 februari 1999

J.F. Buurmeijer, voorzitter

## Bijlage

### 1. Inleiding

De uurloonvergelijking is met ingang van 30 december 1997 wettelijk verankerd in het gewijzigde Schattingsbesluit, Staatsblad 1997, 802 en het Schattingsbesluit WAO, Waz en Wajong, Staatsblad 1997, 801. De uurloonvergelijking houdt in dat het arbeidsongeschiktheidspercentage (ao%) wordt bepaald op basis van een vergelijking van het uurloon van de maatman (uurloonmm) met en het uurloon van de resterende verdien capaciteit (uurloonrvc).

Dit gebeurt volgens de formule:  

$$\text{uurloon} - \text{uurloonrvc} \times 100\% = \text{ao}\% \text{ uurloonmm}$$

Het maatmaninkomen en de resterende verdien capaciteit worden in het besluit uitgedrukt in een bedrag per uur.

Tevens moet bij de berekening van hetgeen betrokkene met arbeid kan verdienen, uitgegaan worden van (ongeveer) de uren omvang van de maatman (artikel 3, eerste lid, Schattingsbesluit WAO, Waz, Wajong en toelichting). In deze bijlage wordt uitgelegd op welke wijze rekening wordt gehouden met deze omvang. Bij het duiden van functies met behulp van het FIS worden bij toepassing van het nieuwe arbeidsongeschiktheids criterium in eerste instanties functies geduid met een uren omvang die valt binnen een hierna nader aangegevide vastgestelde bandbreedte. Voor schattingen onder het nieuwe en het oude en midden criterium wordt daarnaast in deze bijlage specifiek beleid vastgesteld. Niet altijd kunnen op deze manier voldoende functies worden geduid. Moeten functies worden geduid met een uren omvang kleiner dan de bandbreedte, dan wordt bij de berekening van de mate van arbeidsongeschiktheid rekening gehouden met deze kleinere uren omvang.

### 2. Bandbreedte methode

Bij de beoordeling van de mate van arbeidsongeschiktheid ligt het accent op de arbeid die de cliënt nog wél kan verrichten en is het niet de bedoeling dat men blijft vast zitten aan datgene wat iemand gedaan heeft en aan datgene waar iemand voor is opgeleid. Bij het

bepalen van de arbeidsmogelijkheden stapt men over de grenzen van het vroegere functie- en beroepsniveau heen, zowel in de diepte (lagere functie-eisen) als in de breedte (andere functie-eisen). Tot hoever men hier kan gaan wordt begrensd door iemands krachten (fysiek en psychisch) en bekwaamheden. Het is duidelijk dat bij het duiden van functies geen arbeid wordt aangegeven die de cliënt niet kan verrichten vanwege zijn krachten of bekwaamheden.

Het Schattingsbesluit WAO, Waz en Wajong schrijft in artikel 3, eerste lid, voor dat bij de berekening van hetgeen betrokkene met arbeid kan verdienen, uitgegaan wordt van de uren omvang van de maatman. In de toelichting wordt dit genuanceerd en wordt uitgegaan van *ongeveer* de uren omvang van de maatmanfunctie. Het Lisv hanteert bij het duiden van functies voor de uren omvang van de maatman een bandbreedte. De breedte is afhankelijk van de omvang van de maatman en is drie, vier of vijf uren volgens onderstaand schema.

Omvang maatman	Bandbreedte
0 t/m 15 uur per week	omvang maatman plus 3 uren
16 t/m 30 uur per week	omvang maatman plus 4 uren
> 30 uur per week	omvang maatman plus 5 uren

Bijvoorbeeld bij een maatman omvang van 12 uur per week is de bandbreedte 12 tot en met 15 uur. Functies met een omvang die binnen deze bandbreedte vallen, voldoen aan de voorwaarde van artikel drie, eerste lid, van het Schattingsbesluit WAO, Waz en Wajong. Van deze functies wordt aannemelijk geacht dat ze voorkomen in een omvang die (ongeveer) gelijk is aan de omvang van de maatman.

Omdat het niet altijd mogelijk zal zijn binnen de bandbreedte minimaal drie verschillende functies, functiebestandscodes in FIS, met minimaal 30 arbeidsplaatsen en een minimum van 7 arbeidsplaatsen per functiebestandscode (FB-code) te vinden, worden de volgende stappen genomen:

1. FB-codes duiden waarbij de uren om-

vang van de functiebeschrijvingen binnen de bandbreedte van de maatman valt. Wordt de voorwaarde van minimaal zeven arbeidsplaatsen per FB-code niet gehaald, dan worden per FB-code eerst functiebeschrijvingen met een urenomvang hoger dan de bandbreedte en zo nodig functiebeschrijvingen met een urenomvang lager dan de bandbreedte geduid.

2. Kunnen volgens de eerste stap onvoldoende FB-codes worden geduid, dan worden (daarnaast) FB-codes geduid waarbij de urenomvang van de functiebeschrijvingen hoger is dan de bandbreedte. Tevens wordt minimaal één functie per FB-code geduid met een urenomvang lager dan de bandbreedte, waardoor aannemelijk is dat binnen de FB-code ook functies voorkomen met een urenomvang die binnen de bandbreedte valt.

3. Kunnen volgens de eerste en de tweede stap onvoldoende FB-codes worden geduid, dan worden (daarnaast) FB-codes geduid waarbij de urenomvang van de functiebeschrijvingen lager is dan de maatman.

#### *Stap 1*

Op basis van de kenmerken van de cliënt wordt met behulp van het FIS gezocht naar functiebeschrijvingen waarbij de urenomvang binnen de bandbreedte van de maatman valt. Levert deze stap onvoldoende arbeidsplaatsen per FB-code op, dan worden binnen dezelfde FB-code functiebeschrijvingen geduid met een omvang groter dan de bandbreedte. Wordt het minimum van 7 arbeidsplaatsen zo niet gehaald dan worden aanvullend binnen de FB-code functiebeschrijvingen geduid met een urenomvang onder de omvang van de maatman, mits op grond van het belastbaarheidsprofiel cliënt deze functies kan uitoefenen. Door de uurloonvergelijking toe te passen is het voor de mate van arbeidsongeschiktheid niet van belang of de omvang van de geduide functiebeschrijvingen gelijk is aan de maatman of groter.

#### *Stap 2*

Levert stap 1 onvoldoende FB-codes op, dan worden FB-codes geduid met functiebeschrijvingen waarvan de urenomvang groter is dan de bandbreedte. Wel moet aannemelijk zijn dat de geduide functiebeschrijvingen kunnen worden uitgeoefend in een omvang die binnen de bandbreedte valt. Dit wordt

aannemelijk gemaakt door per FB-code minimaal één functie te duiden met een urenomvang kleiner dan de maatman. Als binnen een FB-code functiebeschrijvingen voorkomen met een omvang boven de bandbreedte en tevens functiebeschrijvingen met een urenomvang onder de bandbreedte, is het aannemelijk dat binnen deze FB-code ook functiebeschrijvingen kunnen worden uitgeoefend in een omvang die binnen de bandbreedte valt.

#### *Stap 3*

Levert stap 2 onvoldoende functies, dan worden (aanvullend) FB-codes en functiebeschrijvingen geduid met een urenomvang die onder de omvang van de maatman liggen. Dit zal zich met name voordoen als de omvang van de maatman 40 uur is of meer. Zoeken boven de maatman zal dan in het algemeen weinig succesvol zijn.

Bij de berekening van de resterende verdien capaciteit wordt uitgegaan van de urenomvang van de maatman. Dit wordt gerealiseerd door bij stap 1 en 2 de uurloonvergelijking op een normale wijze toe te passen. Kunnen bij stap 1 en 2 onvoldoende FB-codes worden geduid en worden ook FB-codes en functiebeschrijvingen geduid met een kleinere urenomvang dan de maatman (stap 3), dan wordt bij de berekening van hetgeen men nog kan verdienen rekening gehouden met de kleinere omvang van de geduide functies. Het mediane uurloon van de geduide functies wordt in deze situatie gereduceerd met een factor a/b.

De teller van deze factor wordt als volgt gevonden: rangschik de FB-codes naar grootste urenomvang van de functiebeschrijvingen per FB-code en kies vervolgens de laagste waarde van de urenomvang. De noemer wordt gevormd door de urenomvang van de maatman.

Het principe van deze methode van uurloonvergelijking vindt plaats in verschillende situaties of combinaties van situaties zoals voltijd, deeltijd, meer dan voltijd, zelfstandigen, doorwerkende zelfstandigen, inkomsten uit arbeid en medische urenbeperking. Voor de laatste twee situaties gelden aanvullende bepalingen.

### **3. Schatting op feitelijke inkomsten**

Bij inkomsten uit arbeid beoordeelt de uitvoeringsinstelling of deze inkomsten binnen de resterende verdien capaciteit op grond van gangbare arbeid vallen of

dat deze inkomsten meer bedragen dan de verdien capaciteit op grond van gangbare arbeid. Bij de berekening van de mate van arbeidsongeschiktheid zal rekening moeten worden gehouden met de omvang van de feitelijk verrichte werkzaamheden. De wijze van berekening sluit nauw aan bij de uurloonvergelijking op grond van gangbare arbeid. Als de urenomvang van de feitelijke verdiensten kleiner is dan de urenomvang van de maatman, wordt het uurloon gereduceerd. De factor waarmee het uurloon wordt gereduceerd is:

urenomvang feitelijke inkomsten/urenomvang maatman.

Als de urenomvang van de feitelijke verdiensten groter is dan de urenomvang van de maatman wordt uitgegaan van het feitelijke uurloon. In deze laatste situatie heeft een urenuitbreiding geen invloed op de mate van arbeidsongeschiktheid. Voor de berekening van de mate van arbeidsongeschiktheid maakt het niet uit of de arbeidsongeschiktheidsbeoordeling definitief is of dat er vooralsnog sprake is van anticumulatie van inkomsten.

### **4. Schatting op basis van combinaties van functies**

In de huidige uitvoeringspraktijk worden in sommige gevallen combinaties van functies geduid die samen leiden tot een urenomvang die ongeveer gelijk is aan de urenomvang van de maatman. Dit kan zich met name voordoen bij de maatman die meer uren per week heeft gewerkt dan circa 40 uur. De arbeidsongeschiktheidsbeoordeling op basis van een combinatie van functies is mogelijk als naast de voorwaarden voor de arbeidsongeschiktheidsbeoordeling wordt voldaan aan de volgende criteria, namelijk:

1 er medisch geen bezwaar bestaat tegen het vervullen van de combinatie van functies en met name de gecombineerde belasting daarvan. Hierbij mede in aanmerking genomen de omstandigheid dat het vervullen van twee functies in het algemeen belastender is dan het vervullen van één functie gedurende hetzelfde aantal uren;

1 de voorgehouden geschikte functies blijkens arbeidskundig onderzoek aantoonbaar in een zodanige omvang voorkomen dat zij tezamen in de 'gewenste' omvang kunnen worden vervuld;

1 aangevoerd wordt de voorgehouden functies ook feitelijk kunnen worden

gecombineerd qua arbeidstijden, de eerste reis- en rusttijden en dergelijke.

### **5. Medische urenbeperking**

Bij medische urenbeperking worden functies geduid waarbij de urenomvang ongeveer gelijk is aan de urenomvang van de medisch beperking. De bandbreedte wordt in deze situatie niet bepaald door de urenomvang van de maatman maar door de urenomvang van de medische beperking. Op basis van deze bandbreedte worden functies geduid volgens het principe beschreven onder 2. Indien functies worden geduid met een omvang groter dan de omvang van de medische beperking overlegt de arbeidsdeskundige met de verzekeringsarts of betrokkene tot het verrichten van de functie(s) in de geduide omvang in staat is. Functies in een omvang groter dan volgens de medische urenbeperking worden gehandhaafd indien uit dit overleg naar voren komt dat betrokkene ertoe in staat wordt geacht. Met deze wijze van functies duiden is aanneemelijk gemaakt dat de geduide functies parttime kunnen worden verricht in een omvang die gelijk is aan de omvang van de medische beperking. Op grond van het belastbaarheidsprofiel gaan de geduide functies de maximale belastbaarheid van de cliënt niet te boven. Bij de berekening van de resterende verdien capaciteit wordt eerst het mediane uurloon van de geduide functies gemaximeerd op het maatmaninkomen per uur. Vervolgens wordt de reductiefactor  $a/b$  toegepast op het gemaximeerde mediane uurloon. De teller  $a$  van de factor wordt als volgt gevonden: rangschik de FB-codes naar grootste urenomvang van de functiebeschrijvingen per FB-code en kies vervolgens de laagste waarde van de urenomvang. De waarde van de teller is nooit groter dan de medische beperking. De noemer  $b$  wordt gevormd door de urenomvang van de maatman.

### **6. Inwerkingtreding**

Dit beleid treedt in werking met ingang van de datum genoemd in het besluit. Bij de arbeidsongeschiktheidsbeoordelingen die moeten plaatsvinden volgens dit beleid is de datum van de verzending van de zogenaamde aanzeggingsbrief bepalend. In de aanzeggingsbrief worden cliënten geïnformeerd over de uitkomst van de arbeidsongeschiktheidsbeoordeling. De schriftelijke aanzegging kan worden gedaan door een afzonderlijk schrijven, gevolgd door

formele beslissing of uitsluitend door een formele beslissing. De datum van verzending van de schriftelijke aanzegging is bepalend voor het toepassen van dit besluit. Alle gevallen, waarin de schriftelijke aanzegging is gedaan op of na de datum van inwerkingtreding van dit besluit, dienen te zijn beoordeeld volgens dit beleid.

### **7. Verhoging en verlaging bij herziening op arbeidskundige gronden**

Als gevolg van de toepassing van het besluit uurloonschatting 1999 kan de herbeoordeling leiden tot wijziging van de mate van arbeidsongeschiktheid ten opzichte van een vorige beoordeling op arbeidskundige gronden. De herziening op arbeidskundige gronden is derhalve een gevolg van de vastgestelde algemene maatregelen van bestuur, het gewijzigd Schattingsbesluit (Stb. 1997, 802) en het Schattingsbesluit WAO, Waz en Wajong (Stb. 1997, 801). De datum waarop een verhoging van de herziening op arbeidskundige gronden wordt geëffectueerd is de datum van de herbeoordeling. Dit is de datum waarop het laatste mondelinge contact plaatsvindt tussen cliënt en arbeidsdeskundige in het kader van de herbeoordeling. Bij een verlaging op arbeidskundige gronden worden de uitlooptermijnen uit het Besluit einde wachttijd en uitlooptermijnen WAO, Waz en Wajong 1999 (Stcrt. 1998, 236) in acht genomen.

Nadere inlichtingen zijn verkrijgbaar bij het Landelijk instituut sociale verzekeringen, postbus 74765, 1070 BT Amsterdam.

*Amsterdam, 11 februari 1999.  
J.F. Buurmeijer, voorzitter.*