Inhoud

1. Dienstverlening
Inleiding 10
Thuiszorg 10
Indicatiestelling 19
Andere vormen van zorg 20
Praktische hulp 25
Organisaties voor ouderen 30
Informatie, advies en hulp 35

2. Gezondheid
Inleiding 42
Gezond blijven 43
Voorzieningen 45
Ziektekosten 61
Patiëntenbelangen 68

3. Wonen
Inleiding 84
Huisvesting voor ouderen 85
Huurwoningen 95
Koopwoningen 107

4. Werken
Inleiding 114
Werknemers 114
Zelfstandigen 123
Doorwerken na het 65ste jaar 125
Vrijwilligerswerk 127

5. *Tijdsbesteding*
Inleiding 132
Pas 65 en stadspas 132
Vorming en scholing 133
Hobby's en cursussen 137
Lichaamsbeweging 146
Op stap 148

6. *Relaties*
Inleiding 154
Contacten 159
Grootouders 163

7. *Vervoer*
Inleiding 166
Eigen vervoer 166
Openbaar vervoer 171
Andere vervoersmogelijkheden 174
Vergoedingen voor vervoer 177

8. *Uitkeringen en pensioenen*
Inleiding 180
Uitkeringen 181
Pensioenen 198

9. *Belastingen*
Inleiding 210
Inkomstenbelasting 210
Andere belastingen 219
Spelregels voor betaling 227

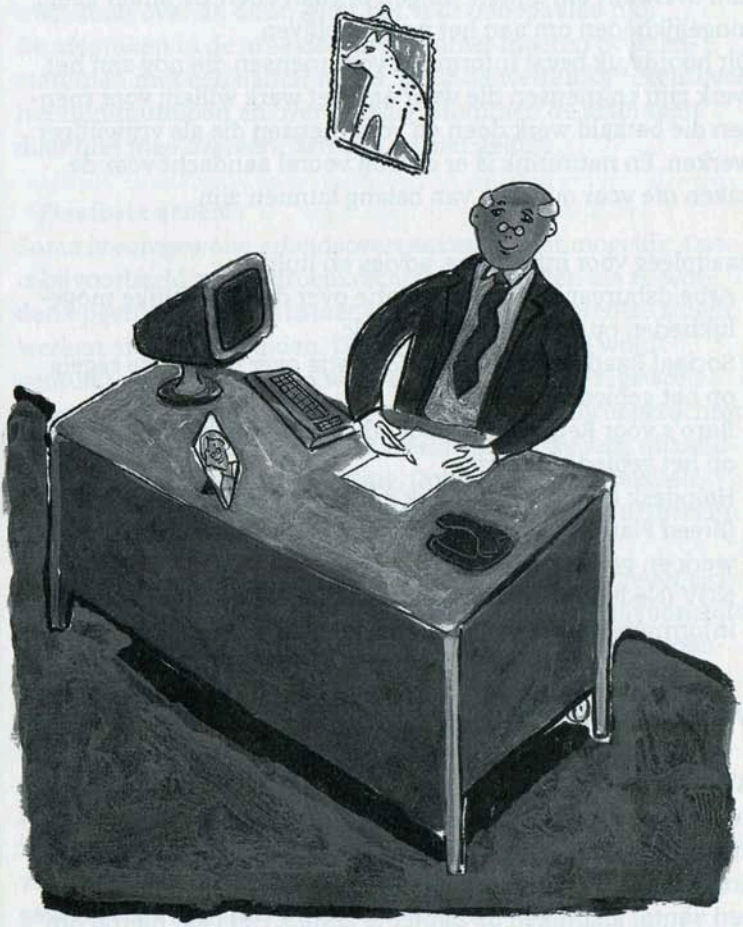
10. *Geld en verzekeringen*
Inleiding 234
Betaalmiddelen 234
Betalingsverkeer 238
Financieel beheer 240
Verzekeringen 255

11. *Overlijden*
Inleiding 264
Sterven en rouw 269
Wat te doen na overlijden 274
Erfenis 280

***Adressen* 285**

***Register* 327**

4 WERKEN



Inleiding

Werken kun je om allerlei redenen doen: om de kost te verdienen, omdat je het leuk vindt, omdat je het zinvol vindt, omdat het nu eenmaal gebeuren moet, omdat je ervan leert, omdat je graag op vaste tijden ergens verwacht wordt enzovoort. Al met al brengen mensen een flink deel van hun leven werkend door. Als je ouder wordt, gaat het werk meestal een minder grote plaats innemen. Het betaalde werk valt weg, de zorg voor kinderen is er niet meer. De één gebruikt de tijd die dan overblijft om andere dingen te gaan doen, de ander zoekt mogelijkheden om aan het werk te blijven.
Dit hoofdstuk bevat informatie voor mensen die nog aan het werk zijn en mensen die weer aan het werk willen; voor mensen die betaald werk doen en voor mensen die als vrijwilliger werken. En natuurlijk is er daarbij vooral aandacht voor de zaken die voor ouderen van belang kunnen zijn.

Raadpleeg voor informatie, advies en hulp:
- Arbeidsbureaus, voor informatie over de plaatselijke mogelijkheden op het gebied van werk;
- Sociaal Raadslieden, voor informatie over wettelijke regels op het gebied van werk;
- Buro's voor Rechtshulp, voor advies en hulp bij problemen op het gebied van werk;
- Helpdesk Gezondheid, Werk en Verzekeringen (zie BPV&W (Breed Platform Verzekerden en Werk)), voor informatie over werk en gezondheid;
- NOV (Nederlandse Organisaties Vrijwilligerswerk), voor informatie over vrijwilligerswerk.

Werknemers

Arbeidsovereenkomst

Een *arbeidsovereenkomst* komt tot stand als een werknemer in dienst treedt bij een werkgever. De overeenkomst kan mondeling worden aangegaan, maar de werkgever is wel verplicht een aantal afspraken op papier te zetten. Het gaat hierbij om

welk werk de werknemer doet, voor hoeveel uren en tegen welk loon. Ook andere afspraken moeten op papier staan: het aantal vakantiedagen, het vakantiegeld, de opzegtermijn, of er een pensioenregeling is en of een cao geldt. En natuurlijk staat erin tussen wie de overeenkomst wordt gesloten en wanneer het dienstverband ingaat.
Een arbeidsovereenkomst kan worden afgesloten voor een beperkte tijd. Dan is sprake van een tijdelijk dienstverband. De overeenkomst kan ook worden afgesloten voor onbepaalde tijd; dan is het een vast dienstverband. Als er niets in het contract staat over de duur, geldt het voor onbepaalde tijd.
De afspraken in de arbeidsovereenkomst moeten overeenstemmen met een aantal regels, zoals de wettelijke regels over het minimumloon en over ontslag. Stemmen de afspraken daar niet mee overeen, dan zijn ze niet geldig.

Flexibele arbeid

Soms is een gewone arbeidsovereenkomst niet mogelijk. Dat is bijvoorbeeld zo bij afroepkrachten, die werken als ze worden opgeroepen. Vooraf staat niet vast hoeveel uren ze zullen werken of op welke tijden. De term *flexibele arbeid* wordt gebruikt voor alle soorten werk die zich niet in een gewone arbeidsovereenkomst laten gieten. Behalve om afroepkrachten kan het gaan om thuiswerkers, freelancers, stagiairs, uitzendkrachten of mensen in opleiding. Ook bij dit soort flexibele arbeid moeten werkgever en werknemer natuurlijk afspraken maken.
Bij een gewone arbeidsovereenkomst moet de werkgever zich aan een aantal wettelijke regels houden. Hij moet bijvoorbeeld werkgeverspremies afdragen, ten minste het minimumloon betalen en zich aan de wettelijke ontslagregels houden. Bij veel vormen van flexibele arbeid is sprake van een arbeidsovereenkomst, met alle gevolgen van dien. Om te bepalen of een arbeidsovereenkomst aanwezig is, moet je kijken naar de feitelijke situatie en de afspraken die daarbij gelden: werkt iemand in de praktijk zoals een werknemer voor een werkgever werkt? Hoe het contract genoemd wordt, is niet doorslaggevend voor de aard van de arbeidsverhouding.

Loon

Werkgever en werknemer mogen zelf een *loon* afspreken. Ze moeten zich wel aan een aantal wettelijke voorschriften houden, zoals gelijke betaling bij gelijk werk voor mannen en vrouwen. Ook het minimumloon is zo'n voorschrift. Per 1.7.1998 is het minimumloon voor mensen vanaf 23 jaar f 2.307,50 per maand. Dat is het bruto bedrag. Belastingen en premies gaan er dus nog af. Het minimumloon geldt niet voor 65-plussers.

Veel bedrijfstakken hebben een *cao*, waarin ook afspraken staan over de lonen. Hoeveel loon iemand krijgt, hangt af van de functie, de opleiding, de leeftijd en het aantal dienstjaren. Naast het loon kan een werkgever andere beloningen geven, zoals een dertiende maand. In beginsel moeten over die beloningen belastingen en premies worden betaald. Voor een paar beloningen gelden vrijstellingen; de werknemer mag dan een bepaald bedrag belastingvrij ontvangen. Er zijn vrijstellingen voor winstdeling, premiesparen, spaarloon en feestgeschenken.

Loon bij ziekte

Als een werknemer ziek wordt, betekent dat niet dat hij zonder inkomsten komt te zitten. Een jaar lang krijgt hij minstens 70% van zijn vaste dagloon doorbetaald. Wel kunnen twee *wachtdagen* gelden, wat wil zeggen dat over de eerste twee ziektedagen geen loon wordt betaald. Dit kan alleen als het in de cao of arbeidsovereenkomst staat. Die 70% van het loon is het minimumbedrag dat moet worden doorbetaald. Veel werkgevers geven de eerste twee ziektejaren een aanvulling tot het volledige loon. Of dat zo is, is te lezen in de cao of arbeidsovereenkomst.

Als sprake is van werk in iemands huishouding voor minder dan drie dagen per week, moet de werkgever gedurende de eerste zes weken van ziekte ten minste 70% van het loon doorbetalen.

De *doorbetalingsplicht* tijdens maximaal 52 weken ziekte geldt slechts voor werknemers die onder contract staan bij een

werkgever. Werknemers die geen dienstverband (meer) hebben, kunnen terugvallen op de Ziektewet. Het gaat hierbij om:
- zwangere werkneemsters (ook voor ziekteverzuim als gevolg van zwangerschap en bevalling);
- zieke werklozen (WW-gerechtigden);
- werknemers van wie de werkgever failliet is gegaan;
- werknemers die ziek blijven na afloop van hun tijdelijk contract;
- oproepkrachten (bij ziekte gedurende het afgesproken werk moet de werkgever wel het loon doorbetalen);
- uitzendkrachten;
- gedeeltelijk arbeidsongeschikte personen gedurende de eerste drie jaar nadat ze door een werkgever zijn aangenomen.

De wettelijke regels over loon bij ziekte gelden ook voor 65-plussers. Recht op een Ziektewetuitkering hebben zij evenwel niet.

Verplichtingen werknemer bij ziekte

De werknemer moet zich houden aan de *voorschriften* die de werkgever in overleg met zijn werknemers heeft opgesteld. De voorschriften moeten redelijk zijn en niet onnodig belastend voor de werknemer. De werkgever mag de privacy van de werknemer niet aantasten. Een werknemer hoeft zijn werkgever niet te vertellen aan welke ziekte hij lijdt.

In de regels staat hoe en wanneer de werknemer zich ziek moet melden. Bovendien kan voorgeschreven zijn dat de zieke op bepaalde tijden thuis is voor controle. Als een werknemer zich niet aan de voorschriften houdt, mag de werkgever wachten met loon betalen.

Een werknemer die door ziekte zijn werk niet kan doen, is verplicht ander *passend werk* dat hij nog wel kan doen, te verrichten. Dit kan zijn passend werk bij de eigen werkgever of, na toestemming van de uitvoeringsinstelling, bij een andere werkgever. Zolang een werknemer passend werk weigert, hoeft de werkgever geen loon door te betalen.

zijn. De werknemer moet wel altijd het minimum aantal vakantiedagen overhouden.
Mensen die tijdens hun vakantie ziek worden, moeten zich ziek melden bij hun werkgever. Wordt de werknemer ziek in het buitenland, dan is een medische verklaring van de buitenlandse behandelend arts nodig.
Als bij het aflopen van een dienstverband nog vrije dagen over zijn, moet de werkgever die dagen uitbetalen. De opbouw van vakantiedagen is bij ziekte beperkt tot het laatste halfjaar. Zijn de vrije dagen echter opgebouwd tijdens ziekte en neemt de betrokkene zelf ontslag, dan hoeven die dagen niet te worden uitbetaald.
Naast vakantiedagen zijn er andere doorbetaalde *vrije dagen*, zoals erkende feestdagen en buitengewoon verlof. Hoeveel dat er zijn, kan verschillen per jaar en per werkgever. De regels staan in de cao of arbeidsovereenkomst.

Vakantiegeld

Iedere werknemer heeft recht op *vakantiegeld*; minimaal 8% van zijn bruto jaarloon. Dit percentage geldt alleen voor salarissen tot driemaal het minimumloon, per 1.7.1998 is dat f 6.922,50 bruto per maand. Over het deel van het salaris dat daar boven uitkomt, hoeft geen vakantiegeld betaald te worden.

Voorzieningen voor arbeidsgehandicapten

Soms heeft iemand speciale voorzieningen nodig om zijn werk te kunnen doen, een speciale stoel bijvoorbeeld of aangepast vervoer. De Wet op de (re)integratie arbeidsgehandicapten (Wet rea) maakt vergoeding voor deze *werkvoorzieningen* mogelijk. Voorzieningen worden alleen vergoed als ze duurder zijn dan een *drempelbedrag*, per 1.7.1998 is dat f 197,-.
Deze voorzieningen worden door de werknemer aangevraagd bij de uitvoeringsinstelling. Dit moet gebeuren voordat iets wordt aangeschaft, anders worden de kosten niet vergoed. De uitvoeringsinstelling beoordeelt of de gevraagde voorziening medisch gezien noodzakelijk is. Aanvraagformulieren zijn te krijgen bij de uitvoeringsinstelling. Een voorziening in

Werkgever weigert loondoorbetaling
Weigert een werkgever loon uit te betalen, omdat hij meent dat de werknemer niet ziek is, dan kan de werknemer het oordeel van een arts van een uitvoeringsinstelling vragen (deskundigenoordeel). De kosten van dat oordeel zijn f 35,-, maar de werknemer hoeft niet te betalen als hij in het gelijk wordt gesteld.
De werknemer kan zijn loonvordering aan de kantonrechter voorleggen, maar pas nadat een *deskundigenoordeel* van de uitvoeringsinstelling is verkregen. Voor de kans van slagen is van belang dat een eigen arts of specialist van mening is dat men zijn werk door ziekte niet kan doen. Voor een vordering tot betaling van loon bedraagt het griffierecht voor de werknemer f 50,- en in hoger beroep of cassatie f 150,-.

Controle en begeleiding bij ziekte
Een werkgever is gedurende de eerste 52 weken verantwoordelijk voor de begeleiding van een zieke werknemer. Een belangrijk onderdeel van de begeleidingstaak is het wegnemen van belemmeringen op het werk die het herstel van de werknemer in de weg staan. Om te waarborgen dat de begeleiding op deskundige wijze plaatsvindt, moet de werkgever een *Arbo-dienst* inschakelen.
De werkgever moet in de dertiende week het ziektegeval doorgeven aan de uitvoeringsinstelling en een reïntegratieplan overleggen, dat besproken is met de werknemer.

Vakantie- en andere vrije dagen
Iedere werknemer heeft per jaar recht op een aantal doorbetaalde *vakantiedagen*. Het minimum aantal vakantiedagen is viermaal de gemiddelde werkweek. Iemand die vijf dagen in de week werkt, heeft dus minstens twintig vakantiedagen. De meeste mensen hebben meer vakantiedagen. Dat is dan geregeld in de cao of arbeidsovereenkomst. De werkgever bepaalt wanneer de vakantiedagen worden opgenomen, na overleg met de werknemer.
In de regel hoeft iemand die ziek wordt, daarvoor geen vakantiedagen in te leveren. Dit kan echter ook anders afgesproken