

In het kort

WAO wordt WIA. De WIA, de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen, vormt het sluitstuk van het nieuwe stelsel rond ziekte op het werk, arbeids(on)geschiktheid en reïntegratie.

De uitgangspunten van het stelsel zijn:

- Werkgever en werknemer blijven samen verantwoordelijk voor een gezonde werkomgeving.
- Werkgever en werknemer moeten zich, meer nog dan voorheen, samen inspannen om bij langdurige ziekte terugkeer naar werk mogelijk te maken.
- De nadruk ligt op wat mensen kunnen, niet op wat ze niet meer kunnen. Werknemers die deels arbeidsgeschikt zijn, krijgen een uitkering. Hoe arbeids(on)geschikt iemand is, hangt af van wat hij of zij door ziekte of gebrek aan inkomen verliest.
- Werken, en dus ook weer of meer werken, moet lonend zijn.
- Wie geheel arbeidsongeschikt is en waarbij herstel niet waarschijnlijk is, krijgt een solide uitkering.
- De Eerste Kamer heeft op 8 november 2005 ingestemd met de WIA. De nieuwe wet gaat in op 1 januari 2006.
- Wie nu een WAO-uitkering heeft, valt niet onder het nieuwe stelsel. WAO'ers onder de 50 jaar worden wel vanaf 1 oktober 2004 strenger herkeurd.

Wat verandert er ten opzichte van de WAO?

- De periode van loondoorbetaling bij ziekte is verlengd van één naar twee jaar.
- De WIA maakt onderscheid tussen enerzijds gedeeltelijk arbeidsgeschikt en anderzijds volledig en duurzaam arbeidsongeschikt, terwijl de WAO alleen een onderscheid kende tussen arbeidsongeschiktheidsklassen.
- Gedeeltelijk arbeidsgeschikten vallen onder de WGA en worden gestimuleerd zoveel mogelijk te werken als hun ziekte of beperking toelaat. De WGA biedt verschillende reïntegratievoorzieningen en kent een financiële prikkel: meer werken is altijd lonend. In de eerste loongerelateerde fase bedraagt de WGA-uitkering 70% van het verschil tussen het laatstverdiende loon en het eventuele inkomen dat met werken wordt verdiend. In de fase daarna is er een loonaanvulling als men meer dan de helft van zijn resterende verdien capaciteit verdient of een vervolguitkering als men minder dan de helft daarvan verdient. Met een loonaanvulling verdient men altijd meer dan met de vervolguitkering die gerelateerd is aan het minimumloon.
- Een gedeeltelijk arbeidsgeschikte in de WAO kon ook een WW-uitkering ontvangen; in de WIA zijn deze uitkeringen geïntegreerd in één loongerelateerde WGA-uitkering. De loongerelateerde WGA-uitkering is even hoog als de WAO- en WW-uitkering samen.
- Volledig en duurzaam arbeidsongeschikten krijgen een IVA-uitkering. Het element 'duurzaam' kwam niet voor in de WAO. De IVA-uitkering bedraagt 70% van het dagloon (en kent niet zoals de WAO een verschil in dagloon en vervolgdagloon). Een IVA-uitkering kan ook eerder dan na twee jaar ziekte worden toegekend.
- Indien het gezinsinkomen onder het sociaal minimum komt, is een toeslag op grond van de TW mogelijk, en hoeft geen beroep meer te worden gedaan op de IOAW.
- De ondergrens om in aanmerking te komen voor een arbeidsongeschiktheidsuitkering is verhoogd van 15% arbeidsongeschikt naar 35%.
- De reïntegratievoorzieningen die voorheen waren opgenomen in de wet REA, zijn nu opgenomen in de WIA en zijn uitgebreid.
- Het claimbeoordelingsproces in de WIA wordt strakker opgezet en gemonitord en is daarom van hogere kwaliteit.
- De regels die de mate van arbeidsongeschiktheid bepalen en die zijn opgenomen in het Schattingsbesluit arbeidsongeschiktheidswetten, zijn verscherpt (deze gelden overigens ook voor WAO'ers onder de 50 jaar en voor de WAO-instroom vanaf oktober 2004).

Wat u als werknemer moet weten

Als werknemer heeft u zelf als eerste de zorg voor uw werk, gezondheid en inkomen. Die verantwoordelijkheid deelt u met uw werkgever. Gezond aan het werk zijn en blijven begint met een gezonde werkomgeving en werksituatie. Hiervoor bestaan al duidelijke afspraken en regels.

Kunt u onverhoopt door ziekte uw werk niet meer (helemaal) doen en gaat dat langer duren dan een paar dagen of weken? Dan gaat u samen met uw werkgever zoeken naar oplossingen om terug aan het werk te gaan. Vanaf 1 januari 2004 geldt dat uw werkgever niet 1 jaar, maar zo nodig 2 jaar lang uw loon doorbetaalt (voor tenminste 70%).

Lukt het ondanks alle inspanningen in twee jaar niet om weer helemaal aan de slag te gaan? In de 'oude' WAO zou u na één jaar al een uitkering krijgen, afhankelijk van de mate waarin u arbeidsongeschikt bent. Maar wie na 1 januari 2004 ziek wordt, krijgt te maken met de WIA. In de WIA kijken de verzekeringsartsen van UWV na twee jaar ziekte vooral naar wat u nog wél kunt.

Er zijn in de WIA na de beoordeling twee mogelijkheden: U kunt deels nog werken. Dan zorgt de regeling WGA ervoor dat u meer inkomen heeft naarmate u inderdaad meer werkt. Of u kunt écht niet meer werken. Dan geldt voor u de regeling IVA. Daardoor bent u verzekerd van een uitkering.

Gezond aan het werk?

De WIA is bedoeld voor werknemers die deels of geheel arbeidsongeschikt raken. Het streven is er vanzelfsprekend op gericht dat mensen gezond, veilig en plezierig aan het werk blijven. En dat begint met een gezonde werkomgeving en werksituatie.

U en uw werkgever hebben er allebei groot belang bij dat u gezond aan het werk bent en blijft. Toch kunnen gezondheidsklachten direct of indirect te maken hebben met de werksituatie. U bent samen met uw werkgever verantwoordelijk voor een werkplek die geen gevaar oplevert voor uw gezondheid. Hier bestaan al langer regels voor, die nu worden aangevuld en verder ingevuld.

Langer ziek?

Als u ziek bent en daardoor niet kunt werken, meldt u zich dezelfde werkdag ziek bij uw werkgever. Is dat voor een paar dagen, dan is er nog niet echt iets aan de hand. Komt u voor langere tijd thuis te zitten, dan is bent u verplicht een aantal zaken met uw werkgever te regelen. Het gaat erom zo veel mogelijk te voorkomen dat uw ziekte langer duurt dan nodig is.

Twee jaar lang moet u samen met hem uw uiterste best doen om zo snel mogelijk weer aan de slag te komen. Eventueel in deeltijd of met een aangepast takenpakket. Of, als ook dat niet kan, in het uiterste geval in een andere functie of in een baan bij een andere werkgever. In deze twee jaar moet uw werkgever uw loon doorbetalen voor ten minste 70%. Tot 1 januari 2004 hoefde hij maar een jaar lang door te betalen.

Wat u als werkgever moet weten

Als werkgever heeft u er alle belang bij dat uw werknemers gezond aan het werk blijven en na ziekte snel weer aan het werk zijn. Daar bent u samen met hen verantwoordelijk voor. Er bestaan al duidelijke afspraken en regels voor voorkoming van ziekte op de werkplek.

Wordt onverhoopt toch een werknemer van u ziek en gaat dat langer duren dan een paar dagen of weken? Dan gaat u samen met hem of haar zoeken naar oplossingen om terugkeer naar het werk mogelijk te maken. Vanaf 1 januari 2004 geldt dat u niet 1 jaar maar zo nodig 2 jaar lang het loon doorbetaalt (minimaal 70% per jaar, maximaal 170% over twee jaar).

Lukt het de werknemer ondanks alle inspanningen in twee jaar niet om weer helemaal aan de slag te gaan? In de 'oude' WAO zou uw werknemer na één jaar al een uitkering krijgen, als hij of zij geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt is. Maar wie na 1 januari 2004 ziek wordt, krijgt te maken met de nieuwe WIA. In de WIA kijken de verzekeringsartsen van UWV na twee jaar ziekte vooral naar wat uw werknemer nog wél kan.

Er zijn in de WIA na de beoordeling twee mogelijkheden. Uw werknemer kan deels nog werken, bij u of bij een andere werkgever. Dan zorgt de regeling WGA ervoor dat méér werken financieel aantrekkelijk is voor de werknemer. Als uw werknemer écht niet meer werken kan, heeft hij of zij recht op een uitkering op grond van de regeling IVA.

Wat u moet weten als u nu een WAO-uitkering heeft

De nieuwe wetten en regels bij arbeidsongeschiktheid gelden straks alleen voor mensen die vanaf 1 januari 2004 ziek zijn geworden. Als u al een WAO-uitkering heeft, krijgt u niet met de WIA te maken. Voor u blijft dan de huidige WAO gelden.

Toch kan er wél iets voor u veranderen. Of dat zo is, hangt allereerst af van uw leeftijd.

- Was u op 1 juli 2004 50 jaar of ouder? Dan verandert er inderdaad niets voor u.
- Was u op 1 juli 2004 jonger dan 50 jaar? Dan kan UWV u oproepen om te bekijken of u toch méér kunt dan tot dusver gedacht.

Als UWV u oproept, krijgt u een nieuwe beoordeling volgens nieuwe regels. De wetgeving is hiervoor inmiddels aangepast. Dat kan voor u drie dingen betekenen:

- Het kan zijn dat er ook volgens de nieuwe regels niets verandert in uw arbeids(on)geschiktheid.
- Misschien kunt u méér verdienen dan uit de vorige keuring bleek.
- Of het kan blijken dat u juist meer arbeidsongeschikt bent geworden en minder kunt verdienen.

Als u nu een WAZ- of een WAJONG-uitkering heeft, gaat u ook niet onder de WIA vallen.

50 jaar of ouder en in de WAO?

Heeft u op dit moment een WAO-uitkering en was u op 1 juli 2004 50 jaar of ouder (dus geboren vóór of op 1 juli 1954)? Dan verandert er niets voor u.

Geen vaste herbeoordeling

Omdat u 50 jaar of ouder bent wordt u niet opgeroepen voor een herbeoordeling van uw arbeids(on)geschiktheid volgens de nieuwe regels. Zolang uw gezondheid niet verandert, blijft u dus in dezelfde arbeidsongeschiktheidsklasse. Tot uw 65e jaar blijft UWV uw uitkering berekenen en betalen zoals u gewend bent. UWV houdt u op de hoogte van de rechten en plichten die bij uw uitkering horen. UWV kan u oproepen voor een herbeoordeling als UWV dat zinvol vindt.

Wat gebeurt er als er wat verandert in uw gezondheid?

Het zou kunnen dat uw klachten minder of erger worden. Meld dit dan direct aan UWV. U wordt dan herkeurd volgens de regels zoals die altijd voor u hebben gegolden. Daardoor zou u binnen de WAO in een andere arbeidsongeschiktheidsklasse kunnen terechtkomen. UWV kan u meer vertellen over wat dat kan betekenen.

Jonger dan 50 jaar en in de WAO?

Heeft u op dit moment een WAO-uitkering? En was u op 1 juli 2004 jonger dan 50 jaar (dus: bent u geboren ná 1 juli 1954)? Dan kunt u een oproep van UWV verwachten voor een herbeoordeling. Daarbij worden de nieuwe herbeoordelingregels gehanteerd die op 1 oktober 2004 zijn ingegaan. De overheid wil u namelijk stimuleren om zo veel te werken als uw gezondheid toelaat. Daarom is geregeld dat UWV opnieuw gaat bekijken wat u met uw beperkingen door ziekte of handicap wél kunt. Dat bepaalt dan uw uitkering.

Eén herbeoordeling, niet meer elke vijf jaar

Tot dusver was de regel dat u vaste herbeoordelingen kreeg na één jaar uitkering en daarna elke vijf jaar. Voortaan is dat niet meer zo. U krijgt nu één nieuwe herbeoordeling, ergens tussen 1 oktober 2004 en medio 2006. UWV stuurt u daarvoor een brief met een oproep.

Uitzondering

Het kan zijn dat u hoort tot een groep waarvoor bij eerdere wijzigingen in de WAO uitzonderingen zijn gemaakt, waardoor u minder streng bent gekeurd. In dat geval wordt u niet opgeroepen voor een herbeoordeling volgens de nieuwe regels. Voor u verandert er dan niets, maar geldt hetzelfde als voor WAO'ers van 50 jaar of ouder. Als dit bij u het geval is, krijgt u daarover een brief van UWV.

Hoe en wanneer wordt u opgeroepen?

UWV is op 1 oktober 2004 begonnen met de nieuwe beoordelingen en roept daarvoor iedereen persoonlijk per brief op. Dat gaat naar leeftijd:

- als u bent geboren op of na 1 juli 1956, wordt u beoordeeld tussen 1 oktober 2004 en 31 maart 2006;
- als u bent geboren tussen 1 juli 1954 en 1 juli 1956, wordt u beoordeeld tussen 1 januari 2006 en medio 2006.

U krijgt uw persoonlijke oproepbrief toegestuurd in de periode waarin u aan de beurt bent. In die brief vindt u dan de precieze datum, tijd en plaats waarop UWV u verwacht. In bijzondere gevallen kan UWV ervan afzien u voor het spreekuur op te roepen. De beoordeling vindt dan plaats op grond van uw dossier. U krijgt hiervan een schriftelijke bevestiging.

In elk geval geldt: zolang u niet bent herbeoordeeld en uw situatie gelijk blijft, verandert er niets in uw uitkering.

Wat houdt de nieuwe beoordeling in?

Na uw oproep krijgt u eerst een medisch en daarna een arbeidskundig onderzoek. Net als voorheen mag u iemand meenemen. Wilt u een gesprek met de arbeidsdeskundige vóórdat u medisch wordt onderzocht, dan kan dat als u daarom vraagt.

De verzekeringsarts bespreekt en onderzoekt uw lichamelijke of psychische klachten zoals u gewend bent. Na dit medische onderzoek krijgt u de arbeidskundige herbeoordeling (behalve wanneer u lichamelijk of psychisch gezien helemaal niet meer kunt werken). Vooral bij deze arbeidskundige beoordeling ligt de nadruk meer dan voorheen op de mogelijkheden die u heeft om nog te werken.

Wat is er veranderd in de herbeoordeling?

De arbeidsdeskundige selecteert uit het computersysteem van UWV nog steeds functies die voor u geschikt zijn. UWV zoekt géén baan voor u in deze functies en dit is zeker niet het enige werk dat u nog kunt of móet doen. Het gaat erom wat u maximaal kunt verdienen. Maar de drie belangrijkste punten die veranderen zijn:

- Per functie kiest de arbeidsdeskundige drie bestaande banen, niet meer tien zoals voorheen.
- Ook functies met andere of meer werkuren dan u gewend bent tellen nu mee, behalve als de verzekeringsarts vindt dat dit niet kan.
- De arbeidsdeskundige neemt aan dat u normale vaardigheden heeft die van iedereen mogen worden verwacht en die gemakkelijk aan te leren zijn. Hij of zij gaat er bijvoorbeeld van uit dat iedereen eenvoudig pc-werk kan doen en (voldoende) Nederlands spreekt. Dat ligt natuurlijk anders als er medische problemen in het spel zijn.

Uw mogelijkheden om te werken worden even serieus genomen als uw psychische of lichamelijke klachten.

Herbeoordeeld, en dan?

De nieuwe beoordeling laat beter dan voorheen zien wat u met uw ziekte of handicap nog wél kunt. Misschien kunt u méér verdienen dan u en UWV vroeger dachten. Het kan dus zijn dat er in uw gezondheid niets is veranderd maar dat u tóch minder arbeidsongeschikt bent. De arbeidsdeskundige geeft aan wat dat betekent voor uw uitkering, en beschrijft in een 'reintegratievisie' welke mogelijkheden u heeft om weer (meer) aan de slag te gaan.

Maar het kan ook zijn dat er volgens de nieuwe regels niets verandert in uw arbeids(on)geschiktheid. Of dat blijkt dat u zelfs minder kunt verdienen dan voorheen.

Regelgeving

De WIA, de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen, gaat twee onderdelen omvatten:

- de regeling Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten, de WGA;
- de regeling Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten, de IVA.

Bij de nieuwe wet, die in 2006 van kracht wordt, gaat het erom dat werknemers werken naar vermogen - ook als ze minder arbeidsgeschikt zijn. Met andere woorden: 'Het gaat niet om wat je niet meer kan ... maar om wat je nog wel kan.' De wet zal dan ook meer prikkels bieden om weer aan de slag te gaan. Zo zal het straks financieel altijd lonend zijn om (meer) te werken.

De WIA in context

De WIA vormt het sluitstuk van het nieuwe stelsel rond ziekte op het werk, arbeids(on)geschiktheid en reïntegratie.

Eerder zijn al de Wet verbetering poortwachter (sinds 2002) en de Wet verlenging loondoorbetalingsverplichting bij ziekte (sinds 1 januari 2004) ingevoerd. Deze wetten regelen hoe werkgever en werknemer in de eerste twee jaar van de ziekte van de werknemer er alles aan moeten doen om de werknemer weer terug aan het werk te krijgen. Dit om te voorkomen dat na twee jaar een uitkering nodig is.

Als die inspanningen onvoldoende resultaat hebben gehad, kan de zieke werknemer na twee jaar op grond van de WIA in aanmerking komen voor een uitkering. Deze uitkering kan de vorm krijgen van WGA of IVA. Hierbij gaat het niet alleen om een inkomen, maar vooral om terugkeer naar werk te stimuleren. De bestaande Wet op de (re)integratie arbeidsgehandicapten (Wet REA) wordt opgeheven, en de REA-voorzieningen worden in de WIA geregeld.

Er is een apart wetsvoorstel voor de invoeringswet WIA gemaakt.

De WAO blijft bestaan voor mensen die nu een WAO-uitkering hebben. Zij kunnen wel vanaf 1 oktober 2004 worden opgeroepen voor een herkeuring met nieuwe beoordelingsregels.

Waar draait het om in het nieuwe stelsel?

De uitgangspunten van het nieuwe stelsel zijn:

- Werkgever en werknemer moeten zich, meer nog dan voorheen, samen inspannen om terugkeer naar werk mogelijk te maken.
- De nadruk ligt op wat mensen kunnen, niet op wat ze niet meer kunnen.
- Hoe arbeidsongeschikt iemand is, hangt af van wat hij of zij door ziekte of gebrek aan inkomen verliest.
- Werken, en dus ook weer of meer werken, moet lonend zijn.
- Wie niet meer kan werken en geen kans heeft op herstel, krijgt een solide uitkering.
- Wie nu een WAO-uitkering heeft, valt niet onder het nieuwe stelsel.

Hoe gaat het stelsel er uit zien?

Stapsgewijs ziet het nieuwe stelsel er als volgt uit:

- De werkgever is twee jaar lang verantwoordelijk voor reïntegratie en loondoorbetaling van een zieke werknemer. Maar ook de werknemer moet zich voldoende inzetten om terugkeer naar werk mogelijk te maken.
- Na twee jaar ziekte keurt UWV de zieke werknemer.
- Hoe arbeids(on)geschikt de werknemer is, hangt af van verschil tussen het oude loon en wat hij of zij theoretisch nog kan verdienen met de beperkingen als gevolg van de ziekte: het loonverlies.
- Wie minder dan 35% loonverlies lijdt is niet arbeidsongeschikt en blijft in beginsel in dienst van de werkgever.

- Wie tenminste 35% maar niet meer dan 80% loonverlies lijdt, krijgt eerst een loongerelateerde uitkering. De duur van deze uitkering is afhankelijk van het arbeidsverleden. Daarna krijgt men een loonaanvulling als men voldoende werkt, of een vervolgutkering als men niet of onvoldoende werkt. Daarbij geldt altijd: hoe meer men werkt, hoe hoger het inkomen is. Wie tenminste 80% loonverlies lijdt en waarschijnlijk zal herstellen, krijgt een loongerelateerde uitkering (70% van het laatste loon).
- Wie (duurzaam) tenminste 80% loonverlies lijdt, is volledig en duurzaam arbeidsongeschikt en krijgt een loongerelateerde uitkering (70% van het laatste loon).
- Werkgevers kunnen bij UWV verzekerd zijn voor de WGA of 'Eigenrisicodrager' worden (alle grote werkgevers en kleine werkgevers die Eigenrisicodrager WAO zijn vanaf 2006, overige kleine werkgevers vanaf 2007). In dat laatste geval dragen ze zelf het financiële risico of verzekeren ze dat bij een particuliere verzekeraar.
- Om eerlijke concurrentie tussen UWV en verzekeraars mogelijk te maken bestaat de mogelijkheid dat er vanaf 2007 een opslag op de WGA-premie komt die dan macro-economisch zal worden gecompenseerd.
- In 2006 is er nog geen premiedifferentiatie en kunnen kleine werkgevers die vóór 2005 geen Eigenrisicodrager voor de WAO waren, nog geen Eigenrisicodrager voor de WGA worden. Werkgevers die zelf het risico voor gedeeltelijke arbeidsgeschiktheid van hun werknemers dragen of dit particulier verzekeren, krijgen de WGA-component in de basispremie in 2007 terug.
- Het nieuwe stelsel geldt alléén voor werknemers die ziek worden of zijn geworden vanaf 1 januari 2004. Bestaande WAO'ers blijven in het oude stelsel maar kunnen, als ze jonger dan 50 zijn, vanaf 1 oktober 2004 wel volgens nieuwe richtlijnen gekeurd worden.