

WIA door de Tweede Kamer.

Stand van zaken juli 2005





Van WAO naar WIA.

Het kabinet wil de WAO per 1 januari 2006 vervangen door de nieuwe Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA). De WIA benadrukt wat arbeidsongeschikte werknemers nog wel kunnen en stimuleert werkgevers met financiële prikkels om gedeeltelijk arbeidsgeschikte medewerkers aan werk te helpen en te houden. Voor werknemers wordt zoveel mogelijk blijven werken financieel aantrekkelijker dan nu. De WIA is een bijzonder gecompliceerde wet. Deze toelichting is bedoeld om u inzicht te verschaffen in de werking daarvan.

Inkomen bij arbeidsongeschiktheid.

De eerste 2 verzuimjaren.

De eerste 2 verzuimjaren betaalt de werkgever conform de Wet Uitbreiding Loondoorbetaling bij Ziekte (Wulbz) de verzuimende werknemer minimaal 70% van het loon. Het eerste jaar is dit conform CAO-afspraken vaak zelfs 100%. De afspraak uit het najaarsakkoord 2004 maximeert de loonaanvulling in de eerste twee ziektejaren tot 170% van het laatst verdiende salaris.

Daarna: de WIA.

Na 2 jaar ziekte bepaalt het UWV de mate van restverdiencapaciteit van de werknemer. Bij een loonverlies van tenminste 35% valt de werknemer onder de WIA. De WIA bestaat uit twee regelingen:

1. De IVA, de regeling Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten: voor werknemers die minder dan 20% (80 tot 100% loonverlies) van het laatstverdiende loon kunnen verdienen én geen of een geringe herstelkans hebben.
De vaststelling van volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid zal onder andere gaan plaatsvinden door toepassing van een lijst met aandoeningen die daarvoor in aanmerking komen.

2. De WGA, de regeling Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten: voor werknemers die deels arbeidsgeschikt zijn met een loonverlies tussen de 35 en 80%. Ook volledig arbeidsongeschikte werknemers met een loonverlies van 80% of meer met voldoende herstelkans, vallen onder de WGA. Het criterium voldoende herstelkans is nog niet exact gedefinieerd.

Niet arbeidsongeschikt.

Werknemers met minder dan 35% loonverlies zijn volgens de wet niet arbeidsongeschikt. Zij blijven in dienst van de werkgever. De werkgever en werknemer moeten gezamenlijk naar een oplossing zoeken, bijvoorbeeld in de vorm van vervangend werk.

Hoogte van de uitkeringen.

In schema ziet de WIA er als volgt uit:

Inkomensverlies	Regeling
Vanaf 80% tot 100%	<p>Volledig arbeidsongeschikt: IVA-regeling</p> <ul style="list-style-type: none"> • 70% van het laatstverdiende loon; tot maximaal het maximum dagloon. (Per 01-07-2005 € 43.770)
35% tot 80%	<p>Gedeeltelijk Arbeidsongeschikt: WGA-uitkering</p> <p>Deze regeling bestaat uit twee uitkeringen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - de loongerelateerde uitkering - de vervolgitkering óf een loonaanvulling <p>Loongerelateerde uitkering</p> <p>Werkt iemand, dan bedraagt de uitkering 70% van het verschil tussen het oude (maximum)loon en het nieuwe loon. Werkt iemand niet, dan is de uitkering 70% van het laatstverdiende loon. De uitkeringsduur van de loongerelateerde uitkering is - net als bij de WW - afhankelijk van iemands arbeidsverleden. Na afloop van deze uitkering bestaat recht op een loonaanvulling of een vervolgitkering.</p> <p>Loonaanvulling</p> <p>Om in aanmerking te komen voor de loonaanvulling moet een werknemer tenminste de helft van zijn resterende verdien capaciteit benutten. Dit is het bedrag dat hij gezien zijn arbeidsbeperking nog zou kunnen verdienen. Gebruikt de werknemer hier minimaal 50% van, dan bedraagt de loonaanvulling 70% van het verschil tussen het oude (maximum)loon en zijn restverdien capaciteit.</p> <p>Vervolgitkering</p> <p>Een gedeeltelijk arbeidsongeschikte die niet werkt of met werk minder dan de helft verdient van zijn restverdien capaciteit, heeft recht op een vervolgitkering. Deze uitkering bedraagt 70% van het wettelijk minimumloon vermenigvuldigd met het arbeidsongeschiktheidspercentage.</p> <p>De loonaanvulling of vervolgitkering ontvangt de werknemer tot zijn 65e jaar.</p>
< 35%	<p>Niet arbeidsongeschikt: geen uitkering</p> <ul style="list-style-type: none"> • De werknemer blijft bij de werkgever in dienst. De werkgever houdt een reïntegratieverplichting voor de werknemer. • Is reïntegratie niet mogelijk, dan kan de werkgever eventueel een ontslagvergunning aanvragen. • Als de werknemer binnen 5 jaar bij een andere werkgever aan de slag kan, komt die nieuwe werkgever in aanmerking voor een Pemba premiekorting en de wettelijke no-risk polis.

Voorbeeld WGA-uitkeringen:

We nemen als voorbeeld even Paul. Paul is een enthousiaste werknemer die al enkele jaren bij het bedrijf werkt. Hij verdient een jaarsalaris van € 40.000,-. Paul komt in de WGA-regeling terecht als hij tussen de 35% en 80% arbeidsongeschikt is. Of als hij volledig arbeidsongeschikt is, maar niet duurzaam. De uitkering wordt mede bepaald door het feit of Paul wel of niet werkt en of hij zijn restverdiencapaciteit voor ten miste 50% benut.

Paul wordt ziek en komt na twee jaar ziekte in de WGA-regeling terecht. Zijn restverdiencapaciteit wordt bepaald op € 20.000. Paul is dus voor 50% arbeidsongeschikt (€ 20.000 / € 40.000).

In de drie volgende situaties leest u welke gevolgen dit voor Paul zijn inkomen heeft.

Situatie 1

Paul verdient met werk nog € 20.000,-. Hij benut dus volledig zijn restverdiencapaciteit. In eerste instantie ontvangt Paul een WGA-loongerelateerde uitkering. De duur van deze uitkering is afhankelijk van zijn arbeidsverleden. De berekening van deze loongerelateerde uitkering is als volgt:

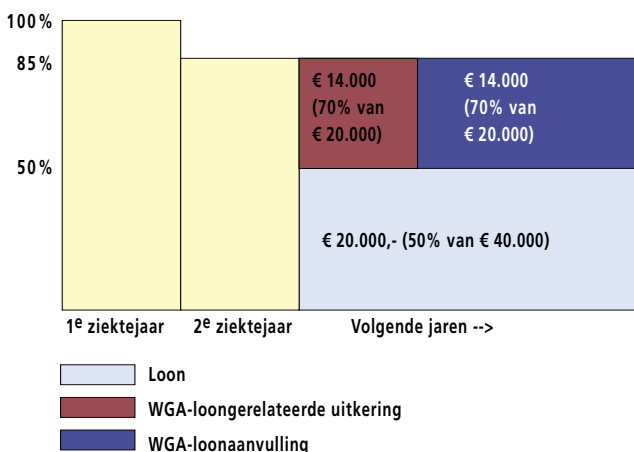
$$70\% (40.000 - 20.000) = € 14.000,-$$

Loon	€ 20.000,-	+
Totaal	€ 34.000,-	

Daarna ontvangt Paul een WGA-loonaanvulling. Paul benut tenminste 50% van zijn restverdiencapaciteit, nl. 100%.

$$70\% (40.000 - 20.000) = € 14.000,-$$

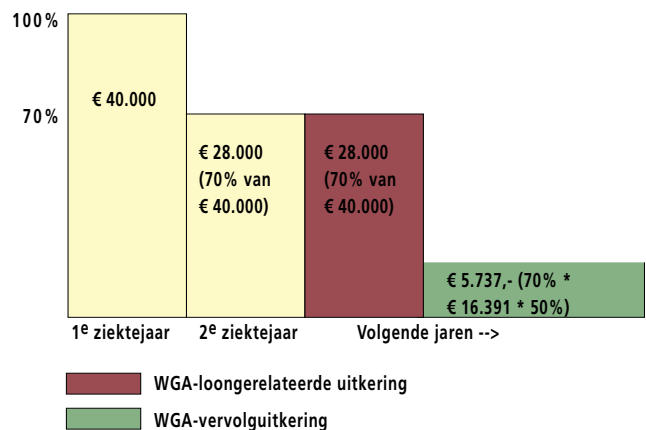
Loon	€ 20.000,-	+
Totaal	€ 34.000,-	



Situatie 2

Paul is voor 50% arbeidsongeschikt. Er is voor de overige 50% geen werk. Hij ontvangt na twee jaar ziekte een WGA-loongerelateerde uitkering van 70% van zijn laatstverdiende loon. De duur van deze uitkering is afhankelijk van zijn arbeidsverleden. Paul ontvangt dus een uitkering die bestaat uit een werkloosheids- en een arbeidsongeschiktheidsdeel. De uitkering bedraagt 70% van € 40.000,- = € 28.000,-.

Daarna komt Paul in de WGA-vervolgperiode. Omdat hij zijn restverdiencapaciteit niet voor tenminste 50% benut, valt hij terug op de WGA-vervolguitkering. Deze uitkering bedraagt 70% * minimumloon * arbeidsongeschiktheidspercentage: 70% * € 16.391,- * 50% = € 5.737,-.



Situatie 3

Paul verdient nog € 15.000,-. Hij ontvangt een WGA-loongerelateerde uitkering:

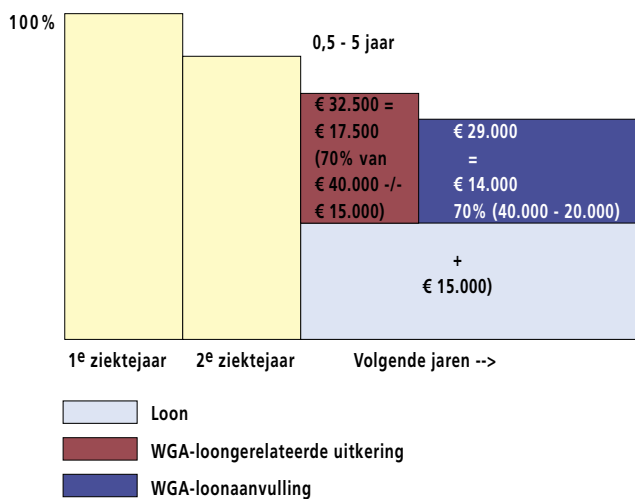
$$70\% (40.000 - 15.000) = € 17.500,-$$

Loon	€ 15.000,-	+
Totaal	€ 32.500,-	

Daarna komt Paul in de WGA-vervolgperiode. Paul benut meer dan 50% van zijn restverdiencapaciteit, namelijk 75% (€ 15.000,-/€ 20.000,-). Hierdoor heeft Paul recht op een loonaanvulling. Deze uitkering wordt berekend door 70% te nemen van het verschil tussen het oude loon en de restverdiencapaciteit:

$$70\% (40.000 - 20.000) = € 14.000,-$$

Loon	€ 15.000,-	+
Totaal	€ 29.000,-	



WGA: naast uitkeringen ook financiële voordelen voor werkgevers.

De WGA biedt ook een reïntegratiepakket. Voor werknemers zijn er voorzieningen voor werkplekaanpassingen en hulp bij reïntegratie. Premiekortingen maken het voor werkgevers aantrekkelijker om een gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemer in dienst te houden of te nemen. Overstijgen de kosten voor (her)plaatsing van een arbeidsgehandicapte werknemer een bepaalde drempel en duurt het dienstverband minimaal zes maanden, dan bestaat er recht op subsidie. Valt een arbeidsgehandicapte werknemer uit, dan betaalt het UWV het ziekgeld. Voor grote werkgevers wordt een eventuele (nieuwe) arbeidsongeschiktheidsuitkering dan niet doorberekend in de gedifferentieerde Pembapremie. Deze zogenaamde 'no-risk-polis' geldt vijf jaar. Verlenging is mogelijk.

Eigen risicodragen WGA in 2006.

In 2006 kunnen alleen **grote** werkgevers het risico voor gedeeltelijke arbeidsgeschiktheid zelf dragen en eventueel verzekeren bij een private verzekeraar. Onder grote werkgevers worden dezelfde werkgevers verstaan die ook voor de Pempa als groot worden aangemerkt. Voor 2005 is vastgesteld dat dit werkgevers zijn die over 2003 een loonsom hadden van minimaal € 642.500. Hoe groot dit bedrag voor 2006 wordt moet nog worden vastgesteld. Het UWV maakt dit in het najaar bekend.

De werkgever die per 1 januari 2006 eigenrisicodrager wil worden, moet dit uiterlijk 28 december 2005 aanvragen bij het UWV. Als een werkgever na 1 januari 2006 eigenrisicodrager voor de WGA wil worden, moet hij zich aanmelden bij de Belastingdienst en wel 13 weken vóór 1 januari of 1 juli van enig jaar.

De duur van het financiële risico voor werkgevers die in 2006 eigen risicodrager worden is **vier** jaar. In 2006 wordt deze duur opnieuw bekeken voor werkgevers die vanaf 2007 eigen risicodrager worden. Omdat het UWV nog niet in staat is de publieke premies te differentiëren, wordt in 2006 voor alle werkgevers (ongeacht hoeveel werknemers in hun bedrijf gedeeltelijk arbeidsgeschikt worden) een gelijke premie berekend. Ook indien de werkgever eigen risicodrager is geworden moet de publieke premie betaald worden. Dit heeft te maken met de uitvoeringsproblemen bij het UWV en de Belastingdienst. De werkgever kan de publieke premie in 2007 terugvragen.

Vanaf 2007 hebben **alle** werkgevers de keuze of ze uittreden uit het publieke bestel of bij het UWV blijven. Vanaf deze datum zal het UWV de publieke premies gaan differentiëren.

Huidige eigenrisicodragers.

De **huidige** eigen risicodragers voor de WAO die dat reeds waren vóór 1 januari 2005, worden per 1 januari 2006 automatisch eigen risicodrager voor de WGA. De werkgever kan uiterlijk 28 december 2005 bij het UWV aangeven dit niet te willen. Ook voor dit risico geldt dat de duur vier jaar bedraagt.

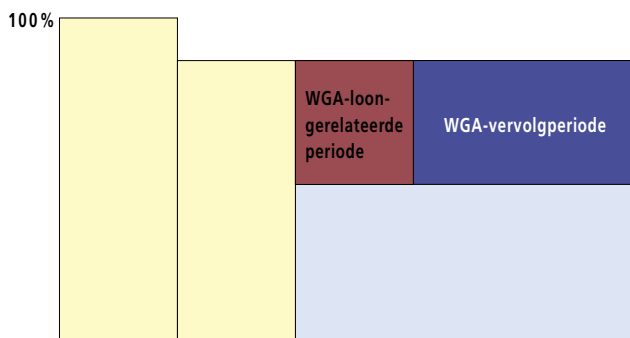
Nieuwe risico's.

De invoering van de WIA leidt tot nieuwe risico's:

1. Het WGA-risico van de werkgever die eigenrisicodragers wordt.
2. Het WGA-Gat.
3. Het Excedentrisico bovenop de IVA- en WGA-uitkeringen.
4. Inkomensgat voor de werknemer die minder dan 35% loonverlies leidt.
5. Reïntegratierisico voor de werkgever voor de medewerker die minder dan 35% loonverlies leidt.

Korte analyse van de risico's.

Risico 1: WGA-risico werkgever als eigenrisicodragers.



Een werkgever die eigenrisicodragers wordt, bespaart de publieke gedifferentieerde premie. Hij betaalt als hij in 2006 eigenrisicodragers wordt 4 jaar lang de WGA-uitkeringen van zijn arbeidsongeschikte werknemers.

Afhankelijk van de duur van de WGA-loongerelateerde uitkering betaalt hij dus veelal de WGA-loongerelateerde uitkering en eventueel de WGA-vervolguitkering/loonaanvulling. Na die vier jaar neemt het UWV de uitkeringsverplichting over van deze werkgever.

De werkgever (die eigen risicodragers voor de WGA is) mag de loonaanvulling die uitstijgt boven de vervolguitkering, declareren bij het UWV. De werkgever betaalt dus alleen de loongerelateerde uitkering en de uitkering ter grootte van de vervolguitkering. De reden hiervan is dat de overheid bang is dat een werkgever en/of verzekeraar er op aanstuurt de werknemer niet of onvoldoende zijn restverdiencapaciteit te laten benutten. Door het onvoldoende benutten van de restverdiencapaciteit ontvangt de werknemer een vervolguitkering die lager is dan een loonaanvulling die de werknemer zou krijgen als hij wel voldoende zijn restverdiencapaciteit zou benutten.

In principe betaalt het UWV de uitkering rechtstreeks aan de werknemer en declareert deze uitkering bij de werkgever. De werkgever kan er ook voor kiezen zelf de uitkering aan de werknemer te verstrekken.

Risico 2: WGA-Gat voor werknemers.

Een werknemer in de WGA die in de vervolgperiode minstens 50% van zijn restverdiencapaciteit benut, heeft recht op een loonaanvulling ter hoogte van 70% van het verschil tussen zijn laatstverdiende loon en restverdiencapaciteit. Benut de werknemer in de vervolgperiode minder dan 50% van zijn resterende verdiencapaciteit, dan ontvangt de werknemer een vervolguitkering die lager is. De formule is dan: minimumloon x 70% x het arbeidsongeschiktheidspercentage. Het verschil tussen de WGA-loongerelateerde- en de WGA-vervolguitkering is het WGA-Gat voor de werknemer. Dit gat kan zeer groot zijn en stimuleert de werknemer om minstens 50% van zijn restverdiencapaciteit te blijven verdienen met werken.

Het WGA-gat bestaat uit twee componenten:

- Het niet voldoende benutten van de restverdiencapaciteit;
- Het 'arbeidsongeschiktheidsgat';
Dit gat ontstaat omdat i.p.v. het laatst verdiende loon het wettelijk minimum loon de basis wordt voor de berekening van de vervolguitkering.

Risico 3: WGA/IVA-Excedenten.

IVA- en WGA-uitkeringen worden net als de huidige WAO-uitkeringen gemaximeerd tot 70% van het maximum dagloon (per 1 juli 2005 € 43.770,-). Boven op deze uitkeringen kan er een bedrag voor het Excedent worden verzekerd, net als nu. Echter, in de nieuwe situatie kunnen werknemers met een inkomen hoger dan het maximum dagloon nog een ander 'gat' hebben. De WGA-loongerelateerde uitkering bedraagt $70\% \cdot (\text{oude loon} - \text{nieuwe loon})$. In deze formule wordt het oude loon gemaximeerd tot het maximum dagloon. Als het nieuwe loon hoger ligt dan het maximum dagloon, wordt het uitkeringsbedrag negatief. In dat geval krijgt de werknemer een zgn. bodemuitkering. De hoogte van de bodemuitkering wordt op dezelfde manier berekend als de WGA-vervolguitkering ($70\% \cdot \text{minimumloon} \cdot \text{arbeidsongeschiktheidspercentage}$).

De bodemuitkering ontvangt de werknemer zowel in de loongerelateerde periode als gedurende de loonaanvullingsregeling (de uitkering bij het voldoende benutten van de arbeidscapaciteit). Voor werknemers met een inkomen boven het maximum dagloon kan er dus nog een 'WGA-Gat' ontstaan, nl. het verschil tussen de bodemuitkering en 70% van het max. dagloon.

Voorbeeld:

Inkomen	€ 100.000,-
Restverdiencapaciteit	€ 50.000,-
Arbeidsongeschiktheidspercentage	50%
Nieuw inkomen	€ 50.000,-
Maximum dagloon	€ 43.770,-
Minimum loon	€ 16.391,-

Loongerelateerde uitkering:

$70\% (43.770,- / 50.000) = -/ - € 4.361$

Omdat de uitkomst negatief is, heeft de werknemer recht op een bodemuitkering in zowel de loongerelateerde als de vervolgperiode.

Bodemuitkering: $70\% * 16.391 * 50\% = € 5.737,-$

Risico 4: Inkomensgat werknemer die minder dan 35% AO is.

Werknemers met een beperkt loonverlies (< 35%), krijgen geen wettelijke uitkering. Zij moeten in overleg met de werkgever een oplossing zoeken, bijvoorbeeld vervangend werk.

Risico 5: Reïntegratierisico voor de werkgever.

De werkgever blijft in het geval <35% verantwoordelijk voor de reïntegratie van zijn verzuimende medewerker.

Hij is verplicht de arbeidsongeschikte werknemer te reïntegreren.

Nog even enkele feiten op een rij.

- De WIA gaat in op 29 december 2005. Deze datum is namelijk precies 104 weken na 1 januari 2004. Voor het gemak wordt echter overal gesproken over 1 januari 2006.
- Per 29 december 2005 kan men wel eigen risicodrager worden. Dit geldt echter alleen voor grote werkgevers.
- Per 29 december 2005 worden de huidige eigen risicodragers WAO (zowel grote als kleine werkgevers), die eigen risicodrager zijn geworden vóór 1 januari 2005, automatisch eigen risicodrager WGA tenzij ze aangeven dit niet te willen.
- Eigen risicodragerschap voor de IVA-regeling kan op zijn vroegst in 2008.
- De WGA geldt ook voor volledig maar niet duurzaam arbeidsongeschikten.
- De loongerelateerde periode is net als de WW afhankelijk van het arbeidsverleden. Eventuele wijzigingen met betrekking tot de duur van de WW (SER-advies van 15 april) kunnen doorwerken in de WGA.

Nieuwe producten.

De Amersfoortse ontwikkelt op dit moment oplossingen voor de verschillende risico's. U wordt in augustus geïnformeerd over de nieuwe producten.

De Amersfoortse gaat u de komende maanden intensief ondersteunen bij uw WIA-actie. Daartoe zullen wij u informeren over:

- Nieuwe producten als vervangers voor de WAO-productlijn.
- Maatwerkmailingen voor bestaande relaties.
- Tools voor marktwerking en verkoopondersteuning.

Meer informatie.

Kijk voor actuele informatie ook regelmatig op de actiesite op het extranet van De Amersfoortse. Ga naar www.amersfoortse.nl. Log in op het extranet en klik op de banner 'Den Haag bepaalt, De Amersfoortse vertaalt'. Bij 'Nieuwe WAO (WIA)' vindt u alles over de WIA.

U kunt voor vragen terecht bij uw accountmanager. Of bel de afdeling Relatiebeheer, telefoonnummer (033) 464 28 65, e-mail: relatiebeheer@amersfoortse.nl.

De Amersfoortse. De Inkomensverzekeraar van ondernemend Nederland.

Stadsring 15, postbus 42, 3800 AA Amersfoort
www.amersfoortse.nl

