

## Wat is de WIA?

WIA staat voor de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen. Deze wet bepaalt de hoogte en periode van de uitkering van arbeidsongeschikte werknemers. De WIA bestaat sinds 1 januari 2006 en kwam in plaats van de WAO (Wet op arbeidsongeschiktheidsverzekering).

## Na twee jaar ziekte

De WIA gaat in als een zieke medewerker na twee jaar ziekte (deels) niet kan werken. De verzekeringsarts en de arbeidsdeskundige van UWV gaan dan beoordelen of en hoeveel de medewerker kan werken. De WIA gaat uit van de volgende punten:

- Wat kan de zieke medewerker nog wél doen;
- Werken moet lonen, dus ook meer werken of weer werken;
- Werkgever en medewerker zorgen samen voor een gezonde werkomgeving;
- Een medewerker die volledig arbeidsongeschikt is en waarschijnlijk niet meer beter wordt, krijgt een IVA uitkering.

## WIA: IVA- en WGA-regeling

De WIA bestaat uit de IVA-regeling (Inkomens- voorziening voor Volledig en duurzaam Arbeidsongeschikten) en de WGA-regeling (Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten). Of een medewerker recht heeft op één van deze regelingen, hangt af van hoeveel diegene nog kan werken.

## Arbeidsongeschikt: drie indelingen

### • **80% - 100% arbeidsongeschikt: IVA- of WGA-uitkering**

Blijkt uit de WIA-beoordeling dat een medewerker niet meer kan werken? Dan valt diegene onder de IVA-regeling en krijgt hij of zij een IVA-uitkering. Dat is maximaal 75% van het laatstverdiende loon. UWV houdt namelijk een maximum aan, het zogenaamde maximale sociale verzekeringsloon (SV-loon). Kan een medewerker later misschien wel werken? Dan krijgt hij of zij een WGA-uitkering van 70% van het laatstverdiende loon.

### • **35% - 80% arbeidsongeschikt: WGA-uitkering**

Dit zijn medewerkers die in de WIA-beoordeling 35% tot 80% arbeidsongeschikt worden genoemd. Deze mensen komen in de WGA-regeling met een bijbehorende uitkering.

### • **Minder dan 35% arbeidsongeschikt: misschien WW-uitkering**

Deze medewerkers vallen niet onder de WIA. Zij moeten samen met de werkgever alles doen om weer aan het werk te gaan. Lukt dat niet, dan krijgen zij misschien een WW-uitkering.

## IVA-regeling: Inkomensvoorziening volledig arbeidsongeschikten

Is een medewerker volledig en blijvend arbeidsongeschikt, of is er nog maar een heel kleine kans op herstel na ziekte? Dan is hij of zij duurzaam arbeidsongeschikt. Die persoon krijgt een IVA-uitkering van 75% van het laatstverdiende loon (tot 75% van het SV-loon).

## WGA-regeling: Werkhervatting gedeeltelijk arbeidsongeschikten

Heeft een medewerker geen recht op een IVA-uitkering? En is hij of zij minimaal 35% arbeidsongeschikt? Dan kan de medewerker een WGA-uitkering krijgen. De hoogte van de WGA-uitkering hangt af van hoeveel de medewerker nog werkt en welke uitkering deze medewerker krijgt: er zijn drie soorten WGA-uitkeringen.

- **Loongerelateerde uitkering**

UWV berekent het WIA-maandloon van de betreffende medewerker. Werkt de medewerker niet? Dan krijgt diegene de eerste twee maanden 75% van dat WIA-maandloon en vanaf de derde maand 70%. De loongerelateerde uitkering duurt maximaal twee jaar. Werkt de medewerker gedeeltelijk? Dan verrekent UWV de inkomsten uit werk met de WIA-uitkering. 70% van de inkomsten is dan voor UWV en de medewerker mag 30% zelf houden. Op deze manier gaat de medewerker er bij werken altijd op vooruit.

- **Loonaanvullingsuitkering**

Is de maximale periode van twee jaar loongerelateerde uitkering voorbij? Dan beslist UWV over een loonaanvullingsuitkering. Er zijn dan twee situaties mogelijk: verdient de medewerker meer dan 50%, maar minder dan 100% van wat hij of zij volgens de arbeidsdeskundige van UWV kan verdienen? Dan is de uitkering 70% van het WIA-maandloon, min het bedrag dat de medewerker volgens UWV kan verdienen (UWV noemt dat de restverdien capaciteit, afgekort RVC). Verdient de medewerker wat hij of zij volgens UWV kan verdienen, of meer dan dat? Dan is de uitkering 70% van het WIA-maandloon min het bedrag dat de medewerker verdient. Blijft de situatie hetzelfde, dan houdt de medewerker die uitkering tot zijn of haar AOW-gerechtigde leeftijd.

- **Vervoluitkering**

Ook bij de vervoluitkering beslist UWV maximaal twee jaar na de loongerelateerde uitkering. Verdient de medewerker minder dan 50% van wat hij of zij volgens UWV nog kan verdienen? Dan is de uitkering een percentage van het minimumloon. Mocht de medewerker toch nog een baan vinden waarmee hij of zij 65% of meer van het oude loon verdient, dan eindigt de vervoluitkering.

## Heeft u vragen over de WIA?

Voor advies en vragen over de (financiële) gevolgen van WIA-instroom kunt u contact opnemen met onze WIA-experts.

Bel 088 56 79 100 en vraag naar Sadia Azor of Marc Breedveld.

