



F C B

DIENSTVERLENEN IN  
ARBEIDSMARKTVRAAGSTUKKEN

# De nieuwe wet **WIA**

## Indeling

1. Inleiding
2. Hoofdpijnen van de wet (2 regelingen: WGA en IVA)
3. Activering van de arbeidsgeschiktheid op de eerste plaats
4. Inkomensbescherming
5. Het arbeidsongeschiktheids criterium
6. De claimbeoordeling
7. Reïntegratie
8. Rechten en plichten voor werkgever en werknemer
9. Sanctiebeleid
10. Recht op uitkering
11. REA wordt ingetrokken
12. Begrippenlijst

## 1. Inleiding

Door de Tweede Kamer is het wetsvoorstel Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen aangenomen. Het is de bedoeling dat de wet WIA de huidige WAO (wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering) gaat vervangen. Als de Eerste Kamer het wetsvoorstel op tijd aanneemt, zal de wet WIA op 1 januari 2006 ingaan.

De wet WIA wordt door de regering als het sluitstuk beschouwd van een aantal maatregelen die tot doel hebben de activerende werking van het arbeidsongeschiktheidsstelsel te vergroten. Eerdere maatregelen waren: de Wet verbetering poortwachter (ingegaan op 1 april 2002), de Wet verlenging loondoorbetalingsverplichting bij ziekte 2003 (ingegaan op 1 januari 2004), en de wijziging van het Schattingsbesluit (ingegaan 1 oktober 2004). De drie genoemde maatregelen hebben alle ten doel om organisaties en werknemers te stimuleren een meer actieve houding aan te nemen op het moment dat langdurende arbeidsongeschiktheid voor een werknemer dreigt.

In de wet WIA wordt de nadruk op het activeren van gedeeltelijk arbeidsgeschikten verder uitgewerkt. Op de tweede plaats komt de inkomensondersteuning.

Op deze plaats vindt u meer informatie over de veranderingen die het gevolg zijn van het verdwijnen van de WAO en het ingaan van de wet WIA.

Opgemerkt wordt dat het nog een wetsvoorstel betreft. Pas als ook de Eerste Kamer akkoord is gegaan, zullen de op deze plaats beschreven veranderingen ook daadwerkelijk ingang vinden.

## 2. Hoofdpijnen van de wet, 2 uitkeringsregelingen

De wet WIA kent ten opzichte van de huidige WAO een aantal opvallende verschillen.

Zo kent de WIA de term arbeidsongeschiktheid alleen nog voor werknemers die volledig arbeidsongeschikt zijn. Bovendien moet zijn vastgesteld dat de arbeidsongeschiktheid duurzaam is.

Bij volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid ontstaat recht op een uitkering krachtens de IVA-regeling (regeling Inkomensvoorziening volledig arbeidsongeschikten).

Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid ontstaat recht op een WGA-uitkering (regeling Werkhervatting gedeeltelijk arbeidsongeschikten).

Werknemers die, in termen van de huidige WAO, voor 15-25% of 25-35% arbeidsongeschikt zijn, worden in de WIA niet langer als arbeidsongeschikt beschouwd. De twee laagste arbeidsongeschiktheidsklassen uit de WAO worden afgeschaft.

Waar in de WAO over arbeidsongeschiktheid en arbeidsongeschiktheidsklassen werd gesproken, wordt in de WIA behalve bij de volledige en duurzaam arbeidsongeschikten gesproken over gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid.

De nadruk ligt op reïntegratie van gedeeltelijk arbeidsongeschikte. Niet de inkomensondersteuning bij gedeeltelijke arbeids(on)geschiktheid komt op de eerste plaats, maar de resterende arbeidsmogelijkheden van de gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer en het benutten van die gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid.

Reïntegratie van de gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer is een zaak van de werkgever en werknemer gezamenlijk. Werkhervatting staat voorop, en het is aan de werkgever en werknemer om samen tot een oplossing te komen. Pas als blijkt dat de gezamenlijke inspanningen niet hebben geleid tot werkherwinning, wordt aan de gedeeltelijk arbeidsongeschikte een uitkering krachtens de WGA-regeling verstrekt. Maar het doel van de uitkering blijft gericht op herstel en reïntegratie.

De wet WIA gaat gelden voor werknemers die op of na 1 januari 2004 ziek zijn geworden.

De WIA geldt niet voor bestaande WAO-ers; zolang WAO-ers voldoen aan de voorwaarden houden zij recht op hun WAO-uitkering.

### 3. Activering van de arbeidsgeschiktheid

De wetgever beoogt met het wetsvoorstel WIA (Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen) een breuk met de bestaande arbeidsongeschiktheidswetgeving: waar de WAO primair was gericht op inkomensondersteuning, staat in de wet WIA werkhervatting voorop.

Het principe is dat als je nog kunt werken, bij een vastgestelde gedeeltelijke arbeidsgeschiktheid, het loont om ook daadwerkelijk de restcapaciteit te benutten.

De inkomensondersteuning bij gedeeltelijke arbeidsgeschiktheid wordt vastgelegd in de regeling WGA (Werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten).

Voor de groep volledig arbeidsongeschikte werknemers geldt een inkomensbescherming die in een tweede regeling wordt beschreven, de regeling IVA (Inkomensvoorziening volledig arbeidsongeschikten). Voor deze regeling komen alleen die werknemers in aanmerking die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn.

De wet WIA heeft betrekking op de situatie die ontstaat twee jaar nadat de werknemer zich heeft ziek gemeld.

Als na twee jaar blijkt dat er sprake is van een substantieel verlies van verdien capaciteit als gevolg van ziekte (dit verlies dient tenminste 35% van het eigen loon te bedragen, en dat wordt door de UWV beoordeeld), ontstaat er recht op uitkering. Dat kan dus zijn een uitkering krachtens de regeling bij gedeeltelijke arbeidsgeschiktheid (IVA), of een uitkering krachtens de WGA-regeling.

Bij de WGA-regeling is de hoogte van de uitkering afhankelijk van de situatie op dat moment. Als de werknemer zijn verdien capaciteit voor een deel benut, heeft dat gevolgen voor de hoogte van zijn inkomen. Naarmate hij zijn verdien capaciteit beter benut, wordt het totale inkomen bestaande uit loon uit arbeid en een uitkering krachtens de regeling WGA, hoger.

## 4. Inkomensbescherming

### 4.1 Inkomensbescherming van de zieke werknemer

Gedurende de eerste 2 jaar van ziekte wordt het inkomen van de werknemer betaald door de werkgever. Dat is vastgelegd in de Wet verlenging loondoorbetalingsverplichting bij ziekte.

Na twee jaar ziekte gaat de UWV een keuring verrichten.

Eerst wordt gekeken of iemand volledig arbeidsongeschikt is. Dan wordt beoordeeld of de volledige arbeidsongeschiktheid tevens een duurzaam karakter heeft. Als beide beoordelingen positief worden beantwoord, ontstaat recht op een uitkering krachtens de IVA-regeling, dit is de regeling Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten. De hoogte van de IVA-uitkering bedraagt 70% van het dagloon (dit komt ongeveer overeen met het laatstverdiende maandloon plus vakantiegeld gedeelt door 21,75). Net als in de WW is er een maximum aan het dagloon gesteld, dit is thans op €167,70 gesteld. De uitkering duurt in principe tot het 65<sup>e</sup> jaar.

Als in 2006 de IVA-instroom beperkt blijft tot 25.000 personen en de loondoorbetaling gedurende de eerste twee jaar niet meer bedraagt dan 170% van het laatstverdiende loon, wordt de IVA-uitkering met terugwerkende kracht verhoogd naar 75% van het dagloon.

Is men niet volledige arbeidsongeschikt, maar lijdt men als gevolg van ziekte een loonverlies van meer dan 35%, dan ontstaat een recht op uitkering krachtens WGA-regeling (Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten).

De WGA-regeling kent 3 soorten uitkering:

- 1) de loongerelateerde uitkering
- 2) de loonaanvulling
- 3) de vervolgutkering

Om voor de loongerelateerde uitkering in aanmerking te komen, moet men net als bij de WW voldoen aan de zogenaamde referte-eis. Dat houdt in dat men in de periode van 39 weken voorafgaand aan het moment van ingaan van de uitkering tenminste gedurende 26 weken (als gedeeltelijk arbeidsgeschikte) moet hebben gewerkt.

Dit is een belangrijke eis. Het betekent dat als iemand er door omstandigheden in die periode van 39 weken niet in is geslaagd om voor 26 weken passend werk te vinden, er geen recht ontstaat op een loongerelateerde uitkering. Als deze persoon er dan later alsnog in slaagt om betaalde arbeid te vinden, dan zal hij met die arbeid tenminste 50% van zijn restcapaciteit moeten benutten om alsnog tot een behoorlijk inkomen te geraken. Zo niet, dan valt deze persoon zeer aanzienlijk terug in zijn inkomen.

Onderstaand treft u een aantal rekenvoorbeelden aan die één en ander verduidelijken.

De inkomensbescherming van de werknemer die bij de keuring door de UWV minder dan 35% arbeidsongeschikt is, ligt bij de werkgever en de sociale partners.

## 4.2 Uitkering bij gedeeltelijke arbeidsgeschiktheid

1.

### *Loongerelateerde WGA-uitkering.*

Deze uitkering is, zoals bij de WW-uitkering, afhankelijk van het arbeidsverleden en varieert in duur van een half jaar tot 5 jaar. De uitkering bedraagt 70% van het dagloon en bij een samenloop met werk 70% van het verschil tussen het dagloon en het met werken verdiende loon.

Voorbeeld met gedeeltelijk werken:

Bij een dagloon van €100,00 bedragen de verdiensten €30,00 per dag. De loongerelateerde WGA-uitkering bedraagt dan 70% van €70,00 = €49,00 per dag; het totale inkomen uit arbeid en uitkering bedraagt dan €79,00 per dag. Als in dit voorbeeld €10,00 per dag wordt verdiend, wordt de loongerelateerde uitkering 70% van €90,00 = €63,00 per dag; het totale inkomen is dan €73,00 per dag.

2.

### *Loonaanvulling.*

Als na de loongerelateerde WGA-uitkering de gedeeltelijk arbeidsgeschikte tenminste 50% van zijn resterende verdien capaciteit benut, kan aanspraak worden gemaakt op een loonaanvulling. De loonaanvulling bedraagt dan hetzelfde als de loongerelateerde WGA-uitkering en duurt zolang met werken meer dan 50% van de verdien capaciteit wordt benut (tot het 65-ste jaar).

Voorbeeld met gedeeltelijk werken:

Bij een dagloon van €100,00 en een arbeidsongeschiktheidspercentage van 60 bedragen de verdiensten €30,00 per dag. De restverdien capaciteit is €40,00 per dag, dus meer dan 50% van de restverdien capaciteit wordt benut. De loonaanvulling bedraagt dan 70% van €100,00 - €30,00 = €49,00 per dag; de totale verdiensten per dag bedragen €79,00. Als in dit voorbeeld €10,00 per dag wordt verdiend, bestaat er niet langer recht op de loonaanvulling, er wordt immers minder dan 50% van de restverdien capaciteit (de helft is in dit voorbeeld €20,00 per dag) te gelde gemaakt. Er ontstaat recht op een WGA-vervolguitkering. Zie onder 3.

3.

### *WGA-vervolguitkering.*

Als de gedeeltelijk arbeidsgeschikte niet werkt of minder dan 50% van zijn verdien capaciteit benut, en hij voldoet niet aan de referte-eis of de loongerelateerde WGA-uitkering is geëindigd, kan aanspraak worden gemaakt op een WGA-vervolguitkering.

Deze uitkering bedraagt een percentage van 70% van het minimumloon of van het eigen dagloon indien dat lager is dan het minimumloon en duurt tot het 65-ste jaar.

Voorbeeld 1:

Bij een dagloon van €165,00 en een arbeidsongeschiktheidspercentage van 40 bedragen de verdiensten €49,00 per dag. Aan de voorwaarde voor een

loonaanvulling wordt niet voldaan (de 50% grens ligt in dit voorbeeld bij €49,50), bijgevolg wordt een WGA-vervolguitkering vastgesteld.

Als de mate van arbeidsongeschiktheid tussen 35 en 45% ligt, is het percentage dat van 70% van het minimumloon wordt genomen 28%. Dit uitkeringspercentage komt overeen met hetgeen thans in de WAO is geregeld.

In tabel ziet het er als volgt uit:

Bij arbeidsongeschiktheid van	35 - 45%	hoort een uitkerings% van	28
	45 - 55%		35
	55 - 65%		42
	65 - 80%		50,75.

De vervolguitkering bedraagt dan 28% x 70% van €58,38 (wettelijk minimumdagloon), = €11,44 per dag; de totale inkomsten bedragen €60,44 per dag.

Voorbeeld2:

Bij een dagloon van €100,00 en een arbeidsongeschiktheidspercentage van 60 bedragen de verdiensten €15,00 per dag. Aan de voorwaarde voor een loonaanvulling wordt niet voldaan ( tenminste €20,00 per dag zou moeten worden verdiend), bijgevolg wordt een WGA-vervolguitkering vastgesteld.

Als de mate van arbeidsongeschiktheid tussen 55 en 65% ligt, is het percentage dat van 70% van het minimumloon wordt genomen 42%.

In het voorbeeld bedraagt de WGA-vervolguitkering dan 42% x 70% van €58,38 = €17,16 per dag; de totale inkomsten zijn dan €32,16 per dag.

De Toeslagenwet zal vervolgens aanvullen tot het wettelijk minimum dat voor de betrokken persoon geldt.

De uitkeringen kennen een begrenzing in de vorm van het wettelijk maximum dagloon (thans €167,70).

Indien enige uitkering inclusief verdiensten uit arbeid onder het voor de betrokken persoon geldende wettelijk sociale minimum komt, wordt op grond van de toeslagenwet een aanvullende uitkering tot dat minimum verstrekt.

## Het arbeidsongeschiktheids criterium

In de wet WIA wordt de term arbeidsongeschiktheid nadrukkelijk gebruikt voor werknemers die als gevolg van ziekte niet in staat zijn productieve arbeid van enige omvang te verrichten. Het verlies aan verdien capaciteit is meer dan 80% van het eigen loon.

In alle andere gevallen waarin sprake is van een verlies aan verdien capaciteit als gevolg van ziekte van meer dan 35% maar minder dan 80%, spreekt de wetgever van gedeeltelijke arbeids geschiktheid.

Het verschil in terminologie vind je ook terug in de 2 regelingen die aan de Wet WIA zijn verbonden: de IVA (inkomensvoorziening volledige arbeidsongeschikten) en de WGA (werkhervatting gedeeltelijk arbeids geschikten).

De beoordeling van volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid dan wel gedeeltelijke arbeids geschiktheid verloopt op dezelfde wijze. Onderstaand wordt het arbeidsongeschiktheids criterium kort weergegeven.

Om als arbeidsongeschikt aangemerkt te worden, dient het volgende te worden vastgesteld:

- Door de verzekeringsgeneeskundige wordt een beoordeling gemaakt: is er sprake van een objectief vast te stellen ziekte
- Zo ja: leidt de vastgestelde ziekte ook tot aantoonbare beperkingen in het verrichten van arbeid?
- Wordt de tweede vraag ook positief beantwoord, dan volgt daaruit dat er sprake is van arbeidsongeschiktheid. Het gaat erom dat er aantoonbare beperkingen zijn die rechtstreeks voortvloeien uit de ziekte.

De beperkingen moeten naar het medische oordeel aanzienlijk zijn, niet alleen ten opzichte van het verleden, maar ook in vergelijking met hetgeen gebruikelijk is bij personen van dezelfde leeftijd en constitutie.

Het vaststellen van ziekte is dus op zichzelf niet voldoende: tevens moet worden vastgesteld dat de ziekte leidt tot beperkingen bij het verrichten van arbeid.

## 5. Het objectief vaststellen van ziekte en beperkingen

Bij de aanvraag van een uitkering krachtens de IVA of de WGA, dient het oordeel van de verzekeringsgeneeskundige als basis. Deze dient vast te stellen of er sprake is van ziekte, en of de ziekte leidt tot beperkingen bij het verrichten van arbeid. Het verlies of de beperkingen moeten naar het medisch oordeel aanzienlijk zijn. Maar het moet ook een gevolg zijn van ziekte: verlies van productiviteit vanwege ouder worden is een normaal proces, en is niet het gevolg van ziekte.

Als referentiepunt voor het vaststellen of er, nadat ziekte is vastgesteld, ook sprake is van mindere productiviteit, wordt gekeken naar een gezonde persoon van gelijke leeftijd en constitutie.

Het vaststellen van de ziekte en beperkingen dient objectief te geschieden, ze moeten naar algemeen medische maatstaven gemeten worden. Het gaat om criteria van de reguliere geneeskunde die daarbinnen algemeen geaccepteerd zijn. Daarbij moet de verzekeringsgeneeskundige de ziekte en beperkingen zelf vaststellen, hij mag niet afgaan op hetgeen de aanvrager van de uitkering hem daaromtrent vertelt.

Als een werknemer een uitkering krachtens de WIA aanvraagt, dient de bedrijfsarts ervoor te zorgen dat de medische gegevens bij het UWV aanwezig zijn.

Als de werknemer onder behandeling is bij een specialist, moet hij er zelf voor zorgen dat de medische informatie over zijn behandeling bij het UWV terecht komt.

De verzekeringsarts van de UWV gaat vervolgens vaststellen of er sprake is van verminderd functioneren, of er beperkingen zijn in mogelijke activiteiten, en of er handicaps zijn voor het verrichten van arbeid.

De verzekeringsarts moet op alle drie de niveaus (stoornissen, beperkingen en handicaps) logisch samenhangende consistente uitingen van ziekte constateren. De resultaten van het onderzoek worden schriftelijk vastgelegd, zodat zij toetsbaar en controleerbaar zijn.

Uitkering krachtens de IVA-regeling:

Voor een uitkering krachtens de IVA-regeling dient een werknemer dus èn volledig arbeidsongeschikt te zijn, minder dan 20% verdien capaciteit te hebben, èn dient de arbeidsongeschiktheid naar het oordeel van de verzekeringsarts een duurzaam karakter te hebben. Onder duurzaam wordt verstaan ofwel dat herstel van de verdien capaciteit is uitgesloten, ofwel dat de kans op herstel op lange termijn gering wordt geacht.

Onder kans op herstel wordt verstaan:

- de kans op herstel wordt niet uitgesloten
- indien er in het eerste jaar (derde jaar na aanvang ziekte) een redelijke (is meer dan geringe) kans op herstel wordt voorzien, dan volgt daaruit dat er geen sprake is van duurzaamheid

- is er in het eerste jaar geen of een geringe kans op herstel van de verdien capaciteit, dan wordt bezien of er een kans op herstel is op enig moment in de toekomst
- is er in de toekomst een meer dan geringe kans op herstel, dan is er geen sprake van duurzaamheid
- is er ook in de toekomst een geringe kans op herstel, dan is er sprake van duurzaamheid

Uitkering krachtens de WGA-regeling:

Als bij keuring door de verzekeringsarts blijkt dat de werknemer niet volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is, kan er sprake zijn van gedeeltelijke arbeidsgeschiktheid.

Het basiscriterium voor gedeeltelijke arbeidsgeschiktheid is dezelfde als bij de volledige arbeidsongeschiktheid: als gevolg van ziekte is er sprake van een verlies van verdien capaciteit. Maar er hangt nog een voorwaarde aan: het verlies van verdien capaciteit moet tenminste 35% van het eigen loon bedragen.

Als wordt geoordeeld dat het loonverlies minder dan 35% bedraagt, is de conclusie dat de beoordeelde persoon niet arbeidsongeschikt is. Werkgever en werknemer blijven dan verantwoordelijk voor het behoud van de werknemer voor het arbeidsproces.

Werknemers niet niet volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn maar wel voor tenminste 35% worden als gedeeltelijk arbeidsgeschikt aangemerkt. Dan ontstaat er een recht op een uitkering krachtens de WGA-regeling.

Werknemers die volledig maar niet duurzaam arbeidsongeschikt zijn, komen eveneens in aanmerking voor een WGA-uitkering. Zolang er sprake is van volledige arbeidsongeschiktheid is er geen verplichting tot reïntegreren.

## 6. De claimbeoordeling

Na twee jaar ziekte vindt de claimbeoordeling plaats. Bij de claimbeoordeling wordt vastgesteld of er recht bestaat op een uitkering krachtens de IVA-regeling dan wel krachtens de WGA-regeling. De claimbeoordeling wordt door de UWV uitgevoerd.

In de eerste plaats wordt beoordeeld of er gedurende de eerste twee ziektejaren door de werkgever en de werknemer voldoende reïntegratie-inspanningen hebben plaatsgevonden.

Deze beoordeling geschiedt in eerste instantie op basis van het reïntegratieverslag en het medisch dossier dat separaat wordt ingestuurd en door de bedrijfsarts wordt opgemaakt.

Door de wetgever wordt er van uitgegaan dat bij een twee jaar durende ziekte vrijwel altijd een (medisch) specialist betrokken zal zijn bij het herstelproces. De aanvrager dient ervoor te zorgen dat stukken bij betrekking hebben op zijn herstelproces (bij de betrokken specialist op te vragen) bij de UWV komen.

Bij de claimbeoordeling is de eerste vraag die dient te worden beantwoord: wat kan de aanvrager medisch gezien nog wel; is er nog sprake van verdien capaciteit. Alleen verlies aan mogelijkheden door medische oorzaken is relevant, verlies aan mogelijkheden door niet medische oorzaken worden genegeerd. De onderbouwing van het medisch oordeel wordt bij de beoordeling dus erg belangrijk.

De claimbeoordeling wordt in drie stappen gedaan:

- 1) De poortwachertoets. Deze wordt door de arbeidsdeskundige uitgevoerd en is in eerste instantie op dossierstukken gebaseerd. De arbeidsdeskundige beoordeelt of er voldoende reïntegratie-inspanningen zijn gepleegd in de eerste twee jaar van ziekte. Daarnaast stelt hij vast of alle relevante stukken aanwezig zijn.  
Als wordt geoordeeld dat de werkgever onvoldoende reïntegratie-inspanningen heeft geleverd, kan door de UWV een loondoorbetalingsplicht worden opgelegd, tot maximaal 1 jaar.  
Als de werknemer zich bij zijn reïntegratie naar het oordeel van de UWV te weinig heeft ingespannen, kan deze eveneens met een sanctie worden beboet.
- 2) De verzekeringsgeneeskundige beoordeling. Door de verzekeringsarts worden twee aspecten beoordeeld: is er in medische termen sprake van een stabiele situatie; zijn er nog mogelijkheden om te kunnen werken.
- 3) De arbeidskundige beoordeling. Als de verzekeringsarts heeft geoordeeld dat er sprake is van restcapaciteit, maakt de arbeidsdeskundige een schatting van de restverdien capaciteit.

### Demedicalisering

Een belangrijk uitgangspunt bij de claimbeoordeling is demedicalisering: oorzaken van arbeidsuitval die niet medisch aantoonbaar zijn, dienen snel te

worden vastgesteld. In feite dient een dergelijke beoordeling al in de eerste twee ziektejaren te worden gemaakt.

De wetgever noemt als niet medisch aantoonbare klachten onder andere: moeilijkheden in de privé-sfeer; het ontbreken van een behoorlijk niveau van sociale vaardigheden of van een normaal aanpassingsvermogen; tekorten aan scholing of werkervaring die het realiseren van een bepaald ambitieniveau verhinderen; verstoorde arbeidsverhoudingen. In dergelijke gevallen wordt de werknemer geacht er zelf voor te kiezen de omstandigheden te veranderen. Dit laat onverlet dat ook niet medische oorzaken aan ziekte ten grondslag kunnen liggen (mensen die psychisch niet zelfredzaam zijn).

### De drie stappen in de claimbeoordeling

1. De poortwachertoets. Er wordt een beoordeling gemaakt van de reïntegratie-inspanningen gedurende de eerste twee jaar. Onvoldoende reïntegratie-inspanningen van de werkgever kunnen leiden tot afwijzing van de aanvraag, de werkgever moet dan het loon van de werknemer langer (dan twee jaar) doorbetalen. Werknemers die zich onvoldoende hebben ingespannen kunnen eveneens gesanctioneerd worden. Het medisch herstelgedrag van de werknemer is een belangrijk onderdeel van de claimbeoordeling in deze fase, omdat het bijdraagt aan het herstel of de vergroting van de arbeidsmogelijkheden. Bij niet primair medische oorzaken van arbeidsuitval wordt kritisch gekeken naar activiteiten die zijn verricht om de problemen op te lossen (bijvoorbeeld bij een arbeidsconflict of privé-oorzaken). Bij medische problematiek zal naar verwachting vrijwel altijd een medisch specialist bij het herstelproces betrokken zijn. Het herstelgedrag van de werknemer gedurende de specialistische behandeling wordt mede in de beoordeling betrokken. De arbeidsdeskundige doet de beoordeling van de poortwachertoets. Deze toets wordt primair op de ingestuurde stukken gedaan.
2. De verzekeringsgeneeskundige beoordeling. De verzekeringsarts beoordeelt vervolgens de aanvraag 'volgens objectieve verzekeringsgeneeskundige maatstaven': het oordeel van de verzekeringsarts dient toetsbaar, reproduceerbaar en consistent te zijn. De verzekeringsarts werkt in eerste instantie met het medisch dossier van de bedrijfsarts, daarnaast is er een spreekuurcontact met de aanvrager van een uitkering. Als de verzekeringsarts dat nodig vindt, worden specialisten of andere artsen geraadpleegd. Bezien wordt of er sprake is van een stabiele situatie, wat vooral van belang is in die situaties waar een uitkering op grond van volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid wordt aangevraagd. Als wordt vastgesteld dat er geen benutbare mogelijkheden zijn om te functioneren in arbeid (bedlegerigheid, mensen die zijn opgenomen, personen die psychisch niet zelfredzaam zijn), blijft een arbeidskundig onderzoek achterwege. Als wordt geoordeeld dat er nog wel mogelijkheden zijn om te functioneren in arbeid, worden de mogelijkheden door de arbeidsdeskundige beoordeeld.
3. De arbeidskundige beoordeling. Bij het oordeel dat sprake is van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid stelt de arbeidsdeskundige vast of er nog

mogelijkheden zijn om ondanks de beperkingen in een baan te functioneren. Daartoe moeten tenminste drie functies met tenminste drie arbeidsplaatsen beschikbaar zijn, die voor de aanvrager van de uitkering passend worden geacht, die hij met zijn beperkingen kan verrichten. Door vergelijking van het eigen loon met het loon dat met de resterende verdien capaciteit kan worden verdiend, wordt het arbeidsongeschiktheidspercentage bepaald.

De uiteindelijke beslissing op de aanvraag van een uitkering wordt gebaseerd op het Poortwachterdossier, het verslag van de verzekeringsarts, het verslag van de arbeidsdeskundige en de juridische aspecten (men moet bijvoorbeeld behoren tot de kring van verzekerden, men wordt beoordeeld op de referte-eis).

In het geval van een besluit ten aanzien van volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid zal door de UWV een zogenaamde beslissingsautoriteit worden benoemd. Deze zal vanuit een geheel onafhankelijke positie beslissen over het toekennen van een IVA-uitkering.

## 7. Reïntegratie

Reïntegratie is sinds de invoering van de Wet verbetering poortwachter en de Wet verlenging loondoorbetalingsverplichting bij ziekte 2003 een belangrijk aspect van het ziekteverzuimbeleid bij veel organisaties. Beide partijen zijn immers samen verantwoordelijk voor de reïntegratie van de (gedeeltelijk) zieke werknemer, zij hebben belang bij een succesvolle reïntegratie, ook vanwege de financiële prikkels, positief en negatief.

De reïntegratie-activiteiten gedurende de eerste twee jaar richten zich in eerste instantie op herstel van de (gedeeltelijk) arbeidsgeschikte werknemer en terugkeer naar de oude functie. Als dat niet mogelijk blijkt, wordt gekeken naar een andere passende functie bij de eigen werkgever. Als dat evenmin mogelijk blijkt, wordt gekeken naar mogelijkheden voor passend werk bij een andere werkgever.

Blijken na twee jaar de inspanningen niet te hebben geleid tot een volledige werkhervatting, dan volgt een keuring voor de WGA.

Gedurende de WGA-periode wordt de gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemer, indien de resterende verdiencapaciteit nog niet volledig is benut, op diverse manieren bij zijn reïntegratie geholpen: hij heeft recht op ondersteuning bij reïntegratie.

De verantwoordelijkheid voor de reïntegratie kan bij de UWV liggen, of bij de eigenrisicodragers. UWV en eigenrisicodragers "zullen bij reïntegratie maatwerk leveren." Dat kan zijn een bemiddelingstraject, scholing, een sollicitatietraining. De inzet van de op maat gesneden reïntegratie-instrumenten sluit uiteraard nauw aan op hetgeen in de eerste twee jaar heeft plaatsgevonden.

### Bevordering arbeidsparticipatie

De wetgever zegt het zo: "In dit wetsvoorstel (WIA) staat de bevordering van de arbeidsparticipatie voorop. De regering vindt het van groot belang dat iedereen die kan werken, deelneemt aan het arbeidsproces. ... Ook werknemers die enige belemmeringen met betrekking tot hun gezondheid ervaren, moeten maximaal kunnen meedoen in het arbeidsproces en zich daarin verder ontplooiën. Het doel van de WGA is zoveel mogelijk gedeeltelijk arbeidsgeschikten aan het werk te helpen dan wel te houden. De inspanningen van alle betrokken partijen – werknemers, werkgevers, verzekeraars en UWV – moeten erop gericht zijn om de duurzame deelname van gedeeltelijk arbeidsgeschikten in het werkproces te bevorderen. Reïntegratie moet maximaal kans van slagen worden gegeven."

De reïntegratie gedurende de WGA-periode verloopt in grote lijnen als volgt:

De UWV in de persoon van de reïntegratiecoach maakt samen met de gedeeltelijk arbeidsgeschikte een reïntegratievisie waarin staat welke stappen zullen worden gezet om weer aan het werk te geraken, en waarin rechten en plichten zijn opgenomen.

Vervolgens wordt een reïntegratieplan opgemaakt, waarin de afspraken worden vastgelegd tussen de gedeeltelijk arbeidsgeschikte en het reïntegratiebedrijf dat de begeleiding voor zijn rekening neemt.

Reïntegratie door eigenrisicodragers of verzekeraar: indien de werkgever in de WGA-periode de reïntegratie zelf ter hand neemt, of onder zijn regie laat uitvoeren, hoeft deze niet een reïntegratievisie en reïntegratieplan te schrijven. Hij kan voortgaan op het gedurende de eerste twee jaar gemaakte plan van aanpak, en dat plan dient hij geregeld te evalueren, ook na de loondoorbetalingsperiode.

Ondersteuning van de gedeeltelijk arbeidsgeschikte.  
Naast het recht op ondersteuning bij de reïntegratie, heeft de gedeeltelijk arbeidsgeschikte recht op een proefplaatsing bij een nieuwe werkgever gedurende drie maanden.

Ondersteuning werkgever.  
Om de werkgever te stimuleren gedeeltelijk arbeidsgeschikten in dienst te houden of te nemen, zijn twee instrumenten beschikbaar: de no risk polis en de premiekorting gedeeltelijk arbeidsgeschikten.

Arbeidsplaatsvoorzieningen.  
Bij gelegenheid kan aanspraak worden gemaakt op arbeidsplaatsvoorzieningen. Als aanpassing van de arbeidsplaats is geboden die verder gaat dan hetgeen de werkgever op grond van de Arbeidsomstandighedenwet en als goed werkgever hoort te doen, kan een arbeidsplaatsvoorziening worden aangevraagd. Voorbeelden: een brailregel, vervoersvoorzieningen, jobcoaching, doventolk of voorleeshulp, opgangen voor rolstoelen, invalidentoilet. De voorziening moet ten dienste staan van het bevorderen of het behoud van werk van de gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemer.

Een arbeidsplaatsvoorziening kan overigens ook worden aangevraagd ten behoeve van de werknemer die geen uitkering ontvangt maar die in verband met structurele functionele beperkingen als gevolg van ziekte of handicap zonder de voorziening zijn werkzaamheden niet zou kunnen verrichten. Arbeidsplaatsvoorzieningen worden na advies van een arbodienst of een gecertificeerde deskundige door de UWV verstrekt.

## 8. Rechten en plichten voor werkgever en werknemer

Als onderdeel van de reïntegratie gedurende de WGA-uitkering worden in de wet 'een evenwichtig pakket rechten en plichten' opgenomen. Deze rechten en plichten hebben betrekking op zowel de gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemer als op de werkgever/eigenrisicodragers en de UWV.

### Rechten werknemer

Als rechten van de gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemer, na de wachttijd van 2 jaar te hebben voltooid, worden verstaan:

- Het recht op uitkering.
- Ondersteuning van de eigenrisicodragers (in dat geval dan de eigen werkgever) of de UWV bij het streven naar een bij de restverdiencapaciteit passende arbeidsplaats.
- Recht op een proefplaatsing gedurende maximaal 3 maanden, met behoud van uitkering.

Daarnaast heeft de gedeeltelijk arbeidsgeschikte gedurende de het reïntegratietraject het recht op bezwaar of beroep indien hem door de UWV of eigenrisicodragers een sanctie wordt opgelegd.

### Plichten werknemer

De gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemer kent als plichten:

- Zich actief in blijven zetten voor een spoedige en duurzame terugkeer naar de arbeidsmarkt. De werknemer heeft hier een eigen verantwoordelijkheid, reïntegratie is niet een vrijblijvende zaak.
- De verplichting zich actief op te stellen, wat blijkt uit:
  - informatieplicht en medewerking aan controle;
  - plichten gericht op het voorkomen van een uitkeringssituatie;
  - plichten gericht op het vergroten van de mogelijkheden om betaalde arbeid te verkrijgen;
  - plichten gericht op inschakeling in arbeid.

Ook na twee ziektejaren blijft de gedeeltelijk arbeidsgeschikte ervoor verantwoordelijk dat hij zich actief inzet voor een spoedige en duurzame terugkeer naar de arbeidsmarkt.

### Plichten werkgever:

- Gedurende de eerste twee jaar en zolang verder als er sprake blijft van een dienstverband die reïntegratie-inspanningen verrichten die redelijkerwijs van hem verlangd mogen worden, wat blijkt uit:
- Het door de werkgever opgestelde plan van aanpak en het reïntegratieverslag.

Rechten van de werkgever/eigenrisicodragers zijn als zodanig niet beschreven. Maar de werkgever mag van zijn gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemer verwachten dat deze alles in het werk zal stellen om zijn reïntegratie tot een succes te maken.

## 9. Sanctiebeleid

De wetgever stelt dat sancties moeten kunnen worden opgelegd om het gedrag van de gedeeltelijk arbeidsgeschikte te kunnen beïnvloeden. Als de persoon niet of onvoldoende meewerkt aan zijn reïntegratie, zal hij in eerste instantie worden aangesproken op zijn gedrag. Als dat niet helpt, staan er mogelijkheden open om een sanctie op te leggen. Het doel is de uitkeringsgerechtigde te stimuleren om zijn reïntegratie-inspanningen te verhogen.

### Twee soorten sancties

Sancties kunnen bestaan uit een maatregel, of uit een bestuurlijke boete.

Een maatregel heeft betrekking op de hoogte van de uitkering. Bij geen of onvoldoende medewerking aan de reïntegratie kan de uitkering blijvend, tijdelijk, geheel of gedeeltelijk worden geweigerd.

Bij niet of niet voldoende meewerken aan bijvoorbeeld de informatieplicht kan een bestuurlijke boete worden opgelegd.

De hoogte van de sanctie is afhankelijk van de ernst van de gedraging en van de mate waarin de belanghebbende de gedragingen verweten kan worden. Bij het opleggen van een boete worden de omstandigheden betrokken waarin de uitkeringsgerechtigde op dat moment verkeert. Als door de omstandigheden verwijtbaarheid ontbreekt, wordt afgezien van het opleggen van een sanctie.

### Lik op stukbeleid

De wetgever streeft bij niet of onvoldoende naleven van de reïntegratieverplichtingen een lik op stuk beleid na.

Dit is in de wet zo beschreven dat zodra een reïntegratiebedrijf melding maakt van onvoldoende inspanning van een uitkeringsgerechtigde met betrekking tot zijn reïntegratietraject, de UWV verplicht is om een besluit te nemen omtrent opschorten of schorsen van de uitkering. Het opschorten of schorsen van een uitkering, op te vatten als een voorlopige maatregel, mag maximaal 8 weken duren. In die tijd kan de UWV onderzoeken of daadwerkelijk tot het opleggen van een sanctie moet worden overgegaan.

### Sancties eigenrisicodrager

Ook eigenrisicodragers krijgen de bevoegdheid sancties op te leggen. Zij moeten zich dan wel houden aan de eisen die de Algemene wet bestuursrecht daaromtrent stelt. Dat betekent dat een sanctieoplegging goed gemotiveerd moet zijn, er zijn regels over beslistermijnen, er moet de mogelijkheid zijn om tegen een beslissing bezwaar te maken. Het oordeel over een op te leggen sanctie dient op gelijke wijze als door de UWV te geschieden.

Een eigenrisicodrager mag uitsluitend sancties opleggen in de sfeer van maatregelen. Het opleggen van een bestuurlijke boete is voorbehouden aan de UVW. Ook het blijvend en geheel weigeren van een uitkering (verzekerde mag

zijn arbeidsongeschiktheid niet opzettelijk veroorzaken) is uitsluitend de UWV voorbehouden.

#### Recht van bezwaar en beroep

Als de gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemer meent dat de werkgever/eigen risicodragers te weinig werk maakt van zijn reïntegratie, kan hij bezwaar maken bij de eigenrisicodragers (deze zal daartoe een bezwaarcommissie dienen in te richten). Dit geldt evenzeer in het geval de gedeeltelijk arbeidsgeschikte meent dat de UWV zich onvoldoende inspant.

Als de betrokkene meent dat hem in de bezwaarprocedure onvoldoende recht is gedaan, staat hem de weg naar de bestuursrechter open: hij kan dan in beroep gaan tegen de beslissing op bezwaar.

## 10. Recht op uitkering

Als na twee jaar ziekte een volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid wordt vastgesteld, ontstaat onder bepaalde voorwaarden recht op een IVA-uitkering. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid ontstaat eveneens na 2 jaar (104 weken) recht op een WGA-uitkering.

In beide gevallen moet aan de ontstaansvoorwaarden voor het recht op uitkering worden voldaan.

Ontstaansvoorwaarden:

- Men moet tot de kring van verzekerden behoren (is dezelfde als thans voor de WAO)
- de wachttijd (van in normale gevallen 104 weken) moet zijn vervuld
- Er mag zich geen uitsluitingsgrond voordoen (zie hieronder)
- De aanvrager mag niet volledig arbeidsongeschikt zijn geweest bij aanvang van de verzekering, noch mag er de situatie zijn dat men binnen een half jaar na aanvang verzekering volledig arbeidsongeschikt wordt terwijl de gezondheidstoestand van de betrokkene bij de aanvang verzekering zodanig was dat het optreden van de volledige arbeidsongeschiktheid binnen een half jaar kon worden voorspeld
- Voor het recht op een IVA-uitkering moet men volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn
- Voor het ontstaan van een WGA-uitkering moet men gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn
- Alleen degene die voldoet aan de referte-eis heeft aanspraak op de loongerelateerde WGA-uitkering (deze referte-eis is gelijk aan die bij een uitkering WW). Als men niet voldoet aan de referte-eis, kan aanspraak worden gemaakt op een loonaanvulling of op een WGA-vervolguitkering.

Recht op uitkering ontstaat later

In vier situaties ontstaat het recht op uitkering later dan na 104 weken:

1. De werkgever moet na afloop van de wachttijd het loon doorbetalen: a) omdat hij onvoldoende reïntegratieinspanningen heeft verricht; b) omdat de werkgever zijn werknemer te laat bij de UWV heeft ziek gemeld; c) als werkgever en werknemer gezamenlijk een verzoek daartoe bij de UWV indienen, bijvoorbeeld omdat een spoedig volledig herstel wordt verwacht
2. Een werknemer kan in eerste instantie recht hebben op een IVA-uitkering en later als gedeeltelijk arbeidsongeschikt worden geschat. Dan ontstaat er vervolgens aansluitend recht op een WGA-uitkering. De omgekeerde situatie kan zich ook voordoen.
3. In geval er sprake is van een samengestelde wachttijd
4. Er doet zich tijdens of direct na afloop van de wachttijd een uitsluitingsgrond voor.

Bij de volgende uitsluitingsgronden zal het recht niet meer alsnog op een later tijdstip kunnen ontstaan: 65 jaar worden; overlijden; vrijstelling van verzekering wegens gemoedsbezwaren.

Bij andere uitsluitingsgronden zoals detentie en wonen in het buitenland kan het recht op een IVA-uitkering alsnog ontstaan, hoe lang de uitsluitingsgrond ook heeft geduurd. Om voor een WGA-uitkering in

aanmerking te komen, nadat zich een uitsluitingsgrond heeft voorgedaan, dient de uitsluitingsgrond binnen 5 jaar na afloop van de wachttijd te zijn opgeheven.

## 11. REA

### Wet REA wordt ingetrokken

Mede als gevolg van de invoering van de wet WIA wordt de Wet REA (Wet op de reïntegratie arbeidsgehandicapten) in zijn geheel vervangen. De belangrijkste overweging is dat de financiering van de reïntegratietrajecten van het UWV straks geheel uit de WGA-premie worden gefinancierd en de werkgevers die eigenrisico gaan dragen de kosten verbonden aan de reïntegratietrajecten zelf dragen. Tot nu toe werden alle reïntegratietrajecten voor WAO-ers geheel uit de wet REA gefinancierd.

De eigenrisicodragers zullen de kosten van hun reïntegratietrajecten voor eigen rekening nemen, dan wel herverzekeren bij een verzekeringsmaatschappij. De UWV en de verzekeraars kunnen zodoende straks met elkaar gaan concurreren, wat de bedoeling is van de wetgever.

UWV en eigenrisicodragers moeten wel op een reële manier met elkaar kunnen concurreren. Daartoe dient een zogenaamd 'level playing field' beschikbaar te komen. Zo ver is het op dit moment nog niet.

Naast de wijziging in de financiering van de toekomstige WGA-reïntegratietrajecten, zijn de afgelopen jaren vanwege wets- en regelwijzigingen al ettelijke instrumenten in de wet REA vereenvoudigd: verschillende budgetten zijn vervangen door een premiekorting, voor werkgevers die extra kosten maken is een subsidie ingevoerd.

Daarnaast is de reïntegratie-uitkering ingetrokken, evenals de quotumregeling. De loondispensatie en begeleid werken worden naar de WAJONG (wet jeugdgehandicapten) overgeheveld.

## 12. Begrippenlijst

Begrip	Betekenis
Aanvraag voor een kortere wachttijd	Zie onder flexibele keuring.
Anticumulatie bij volledige arbeidsongeschiktheid	Bij een volledig en duurzaam arbeidsongeschikte treedt op het moment dat deze met arbeid meer dan 20% van zijn oorspronkelijke loon verdient een anticumulatieregule in werking. Deze is aldus: bij overschrijding van de 20% grens wordt 70% van het verdiende loon gekort op de IVA-uitkering. Indien deze situatie bestendig is, wordt na 1 jaar een herbeoordeling gedaan.
Arbidsongeschiktheid	Is in de wet WIA gereserveerd voor werknemers die als gevolg van ziekte niet langer in staat worden geacht om een resterende verdien capaciteit van enige omvang (is: meer dan 20% van het eigen laatstverdiende loon) te realiseren
Arbidsplaatsvoorziening	Voorzieningen die verder strekken dan hetgeen door de Arbidsomstandighedenwet en goed werkgeverschap van de werkgever wordt gevraagd, en die tot doel hebben het bevorderen of behouden van werk van gedeeltelijk arbeidsgeschikten. Deze voorzieningen worden door de UWV na advies van de arbodienst of gecertificeerde deskundige vestrekt. Voorbeelden: een brailleregel, vervoersvoorzieningen, jobcoaching, doventolk of voorleeshulp, opgangen voor rolstoelen, invalidentoilet. Arbidsplaatsvoorzieningen staan ook open ten behoeve van de werknemer die geen uitkering ontvangt maar die in verband met structurele functionele beperkingen als gevolg van ziekte of handicap zonder de voorziening zijn werkzaamheden niet zou kunnen verrichten.
Bezwaar en beroep	Mogelijkheid om tegen besluiten van de UWV of de eigenrisicodrager bezwaar aan te tekenen, bij de betreffende instanties. Daarna is er, als men geen genoegdoening heeft gekregen en meent in zijn recht te staan, de mogelijkheid om in beroep te gaan bij de bestuursrechter.
Flexibele keuring	Onder bepaalde voorwaarden kan een zieke werknemer bij wie komt vast te staan dat volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid zal worden gesteld ruim voor de periode van 2 jaar is verstreken, bij de UWV een flexibele keuring aanvragen (aanvraag voor kortere wachttijd). De voorwaarden zijn:

	<ul style="list-style-type: none"> <li>-de aanvraag kan slechts eenmaal worden ingediend;</li> <li>-de verkorte wachttijd is minimaal 26 weken en maximaal 78 weken, dus alleen in deze periode kan een flexibele keuring worden aangevraagd;</li> <li>Er moet een verklaring van de bedrijfsarts zijn bijgevoegd dat deze stellig overtuigd is van duurzame en volledige arbeidsongeschiktheid;</li> <li>-deze verklaring dient ondersteund door een gelijksoortige verklaring van een behandelend medisch specialist;</li> <li>-er moet sprake zijn van een stabiele situatie, d.w.z. er zijn geen mogelijkheden om in arbeid te functioneren en er is geen kans op herstel.</li> </ul>
Gedeeltelijke arbeidsgeschiktheid	Heeft betrekking op werknemers die als gevolg van ziekte een verlies van verdien capaciteit hebben van meer dan 35% van hun laatstverdiende loon, maar die tevens niet volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn. Het verlies aan verdien capaciteit is dus meer dan 35% en minder dan 80%.
Kans op herstel	<p>Onder kans op herstel wordt verstaan:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-de kans op herstel wordt niet uitgesloten</li> <li>-indien er in het eerste jaar (derde jaar na aanvang ziekte) een meer dan geringe kans op herstel wordt voorzien, dan volgt daaruit dat er geen sprake is van duurzaamheid</li> <li>-is er in het eerste jaar geen of een geringe kans op herstel van de verdien capaciteit, dan wordt bezien of er een kans op herstel is op enig moment in de toekomst</li> <li>-is er in de toekomst een meer dan geringe kans op herstel, dan is er geen sprake van duurzaamheid</li> <li>-is er ook in de toekomst een geringe kans op herstel, dan is er sprake van duurzaamheid</li> </ul>
Level playing field WGA	Situatie waarin publieke (UWV) en private verzekeraars op een zodanige manier met elkaar in concurrentie kunnen geraken, dat verzekeraars toegang kunnen krijgen tot de voor hen nieuwe markt enerzijds, anderzijds voorkomen wordt dat er oneigenlijke uitstroom van werkgevers naar het eigenrisicodragen zal plaatsvinden. Dit probleem is momenteel nog niet opgelost.
Loonaanvulling	Uitkering bij gedeeltelijke arbeidsgeschiktheid, ontstaat als de periode van de loongerelateerde uitkering is geëindigd of als men niet heeft voldaan aan de referentie-eis voor die uitkering. Voorwaarde: de restverdien capaciteit moet voor tenminste 50% zijn benut
Loongerelateerde WGA-	Indien wordt voldaan aan de referentie-eis, ontstaat

uitkering	bij gedeeltelijke arbeidsgeschiktheid recht op een WGA-uitkering. De periode waarover men recht heeft op de loongerelateerde uitkering wordt op dezelfde wijze berekend als het recht op een WW-uitkering
No risk polis WGA	De werkgever is gevrijwaard van een hogere Pemba-premie of WGA-premie indien een in dienst genomen of gehouden gedeeltelijk arbeidsgeschikte onverhoopt weer of toegenomen arbeidsongeschikt wordt.
No risk polis Ziektewet	Regeling die de werkgever vrijwaart gedurende 5 jaar na indienstneming of in dienst houden van gedeeltelijk arbeidsgeschikten van de kosten van verplichte loondoorbetaling. De no risk polis dekt de kosten van mogelijk veelvuldige uitval of hernieuwde arbeidsongeschiktheid. De werknemer ontvangt in geval van ziekte een ZW-uitkering die 70% bedraagt van zijn dagloon. De termijn van 5 jaar kan met 5 jaar worden verlengd in geval van een verhoogd risico op ernstige gezondheidsklachten of een sterk wisselend ziektebeeld.
Premiekorting gedeeltelijk arbeidsgeschikten	De premiekorting is bedoeld om werkgevers een financiële compensatie te geven voor het in dienst nemen of houden van gedeeltelijk arbeidsgeschikten. Een aanpassing van de werkplek of extra kosten van begeleiding in de aanvang van het dienstverband kunnen hiervan worden betaald. De premiekorting voor een in dienst genomen gedeeltelijk arbeidsgeschikte bedraagt €2.042 per jaar, indien de gedeeltelijke arbeidsgeschikte minder dan 50% van het wettelijk minimumloon verdient, is de korting €454. Deze korting wordt gedurende drie jaar verstrekt, behalve als het een gedeeltelijk arbeidsgeschikte betreft die in dienst wordt gehouden, dan is de korting eenmalig.
Proefplaatsing	Een gedeeltelijk arbeidsgeschikte heeft recht op een proefplaatsing bij een nieuwe werkgever gedurende maximaal 3 maanden. De werkgever moet wel de intentie hebben om met de betrokkene verder te willen. De proefplaatsing is met behoud van uitkering, in die tijd is er geen sollicitatieverplichting.
Referte-eis	In de 39 weken onmiddellijk voorafgaande aan de eerste dag na afloop van de wachttijd of de loondoorbetalingsperiode moet in tenminste 26 weken als werknemer arbeid zijn verricht. Dezelfde dag geldt als ijkpunt voor een aanvraag WW indien blijkt dat er geen sprake is van gedeeltelijke arbeidsgeschiktheid noch van

	volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid.
Reintegratiecoach	Is in dienst van de UWV, bepaalt in nauw overleg met de gedeeltelijk arbeidsgeschikte de inhoud van reïntegratievisie en reïntegratieplan.
Reïntegratieplan	Door UWV en gedeeltelijk arbeidsgeschikte opgesteld plan waarin concrete resultaatgerichte reïntegratieafspraken tussen de gedeeltelijk arbeidsgeschikte en het reïntegratiebedrijf zijn vastgelegd.
Reïntegratieverslag	Door de werkgever opgesteld stuk waarin verantwoordt wordt welke activiteiten er gedurende de eerste twee jaar van ziekte hebben plaatsgevonden, met het doel de gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemer te doen reïntegreren
Reïntegratievisie	Door UWV en gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemer opgestelde eerste concretisering van de rechten en verplichtingen, mondt uit in een reïntegratieplan
Verzekeringsgeneeskundige, verzekeringsarts	Deskundige arts werkzaam voor de UWV die de keuringen verricht, noodzakelijk bij een aanvraag van een arbeidsongeschiktheidsuitkering. De verzekeringsgeneeskundige is ook altijd betrokken bij herkeuringen.
Wachttijd	Periode van 104 weken, aaneengesloten dan wel samengesteld, waarin door de werkgever het loon is doorbetaald of recht op ziekgeld bestaat, die moet zijn voltooid alvorens recht op een WIA-uitkering ontstaat. Samengestelde wachttijd: perioden van arbeidsongeschiktheid die elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen, worden samengeteld
WGA-vervolguitkering	Uitkering bij gedeeltelijke arbeidsgeschiktheid, ontstaat als de periode van de loongerelateerde uitkering is geëindigd of als men niet heeft voldaan aan de referte-eis voor die uitkering. De WGA-vervolguitkering ontstaat in het geval dat minder dan 50% van de restverdiencapaciteit wordt benut
Uitkering WGA--regeling	Wordt toegekend als gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid is vastgesteld. Er zijn drie soorten WGA-uitkeringen: -loongerelateerde WGA-uitkering, ontstaat direct nadat de wachttijd van 104 weken is voltooid en is voldaan aan de referte-eis; heeft dezelfde duur als een WW-uitkering; -loonaanvulling, ontstaat als vervolg op de loongerelateerde uitkering of indien niet is voldaan aan de referte-eis en er wel tenminste 50% van de restverdiencapaciteit wordt benut met betaald werk, kan zolang als aan de voorwaarden wordt voldaan duren tot het 65-ste jaar;

	-WGA-vervolguitkering, ontstaat na de loongerelateerde uitkering als niet tenminste 50% van de restverdiencapaciteit met betaald werk tegelde wordt gemaakt, of als niet aan de referte-eis is voldaan, kan eveneens tot het 65-ste jaar duren
Uitkering IVA-regeling	Uitkering die wordt toegekend bij volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid. Bedraagt 70% van het dagloon, wordt als aan 2 voorwaarden wordt voldaan later met terugwerkende kracht verhoogd naar 75%.