

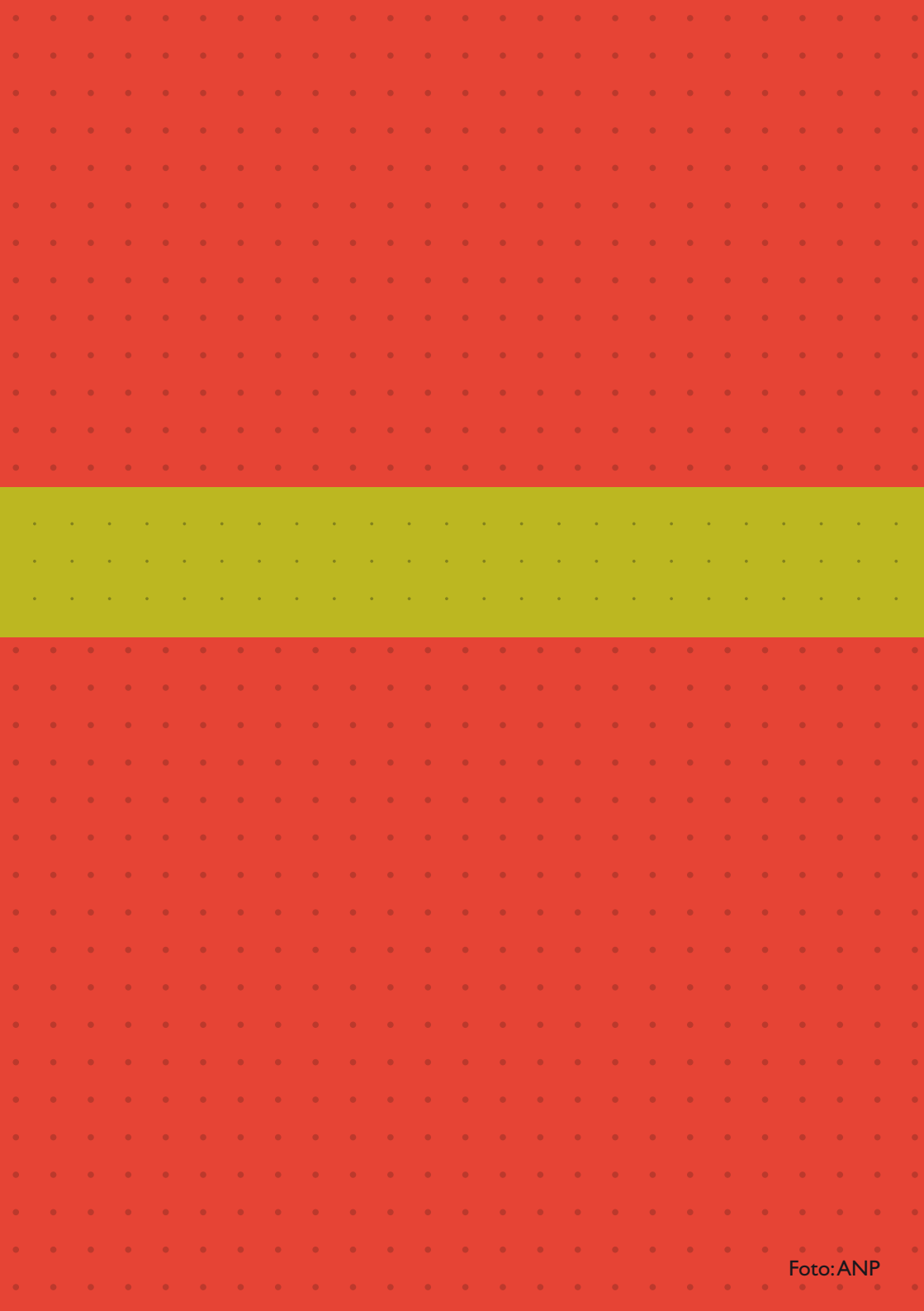
SZW

Ministerie van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid

WIA

Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen





In de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) staat werk voorop. Het accent in de wet ligt op wat mensen nog wel kunnen. Door middel van financiële prikkels worden werkgevers en werknemers gestimuleerd er alles aan te doen om gedeeltelijk arbeidsgeschikten aan het werk te helpen of te houden. Tegelijkertijd is er inkomensbescherming voor mensen die echt niet meer aan de slag kunnen komen. De WIA bestaat uit twee delen: de Regeling Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten (WGA) en de Regeling Inkomensvoorziening Volledig en duurzaam Arbeidsongeschikten (IVA). In deze brochure staat de belangrijkste informatie over de WIA voor werknemers en werkgevers.

Informatie voor werknemers:

Wat is de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA)?	4
Hoe wordt de mate van arbeidsongeschiktheid voor WIA bepaald?	4
Wat gebeurt er als u minder dan 35 procent arbeidsongeschikt bent?	5
Wat regelt de WIA als u gedeeltelijk kunt werken?	6
Wat regelt de WIA als u tijdelijk helemaal niet meer kunt werken?	8
Wat regelt de WIA als u helemaal niet meer kunt werken?	9
Wat gebeurt er met uw WIA-uitkering als u overlijdt?	10

Informatie voor werkgevers:

Wat houdt de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) in?	11
Wat betekent de WIA voor u als werkgever?	11
Wat moet u doen als uw werknemer langdurig ziek wordt?	12
Wat gebeurt er als uw werknemer twee jaar ziek is?	12
Wat is er geregeld als uw werknemer gedeeltelijk arbeidsgeschikt is?	13
Wat als uw werknemer minder dan 35 procent arbeidsongeschikt is?	13
Bent u eigenrisicodragers?	13
Bent u verzekerd bij het UWV?	14
Welke premies betaalt u?	14
Kunt u de WGA-premie op uw werknemers verhalen?	14
Is het voordelig als u een gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemer in dienst houdt of neemt?	15
Welke andere regelingen zijn er?	17

Meer informatie	19
------------------------	----

Informatie voor werknemers

Wat houdt de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) in?

Als u na twee jaar ziekte voor een deel of helemaal niet meer kunt werken, kunt u in aanmerking komen voor een uitkering volgens de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA). In deze wet ligt het accent op wat mensen nog wél kunnen. Het is in de WIA zo geregeld dat u er altijd financieel op vooruit gaat als u (gedeeltelijk) blijft werken. Maar er is ook een uitkering als u echt niet meer aan de slag kunt.

Twee regelingen

Binnen de WIA zijn er twee verschillende uitkeringen:

- Bent u volledig arbeidsongeschikt en is de kans dat u weer herstelt erg klein, dan krijgt u een IVA-uitkering. IVA staat voor Inkomensvoorziening Volledig duurzaam Arbeidsongeschikten.
- Iedereen die gedeeltelijk arbeidsongeschikt is, kan in aanmerking komen voor een uitkering op grond van de Regeling Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsongeschikten (WGA).

Hoe wordt de mate van arbeidsongeschiktheid voor de WIA bepaald?

Als u na twee jaar ziekte niet of niet volledig aan het werk bent, volgt een keuring van Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV). De UWV-arts en de arbeidsdeskundige bepalen uw arbeids(on)geschiktheid. Dat gebeurt door het zogeheten 'loonverlies' vast te stellen, dat wat u door ziekte of handicap minder kunt verdienen dan daarvoor. De WIA maakt vervolgens verschil tussen vier groepen:

Loonverlies van minder dan 35 procent

Bij een loonverlies van minder dan 35 procent bent u volgens de WIA niet arbeidsongeschikt. U gaat (weer) aan het werk en blijft in dienst van uw werkgever. Samen met uw werkgever bekijkt u hoe u kunt blijven werken. Bijvoorbeeld door ander werk, aanpassing van de werkplek of werken bij een andere werkgever.

Loonverlies van minstens 35 procent maar minder dan 80 procent

U valt onder de Regeling Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeids- geschikten (WGA).

Loonverlies van minstens 80 procent met een redelijke kans op herstel

Uw arbeidsongeschiktheid is tijdelijk. U valt onder de Regeling Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeids- geschikten (WGA).

Loonverlies van minstens 80 procent zonder of met zeer kleine kans op herstel

U valt onder de Regeling Inkomensvoorziening Volledig duurzaam Arbeidsongeschikten (IVA) en ontvangt een uitkering gebaseerd op uw laatstverdiende loon.

Wat gebeurt er als u minder dan 35 procent arbeidsongeschikt bent?

Als u minder dan 35 procent arbeidsongeschikt bent, blijft u in principe in dienst van uw werkgever. U bekijkt samen met uw werkgever wat de beste oplossing is om u aan het werk te houden. Is terugkeer naar de eigen functie mogelijk? Misschien moet daarvoor de werkplek of het takenpakket worden aangepast. Zijn er andere mogelijkheden binnen het bedrijf? Uw werkgever kan u ook helpen aan werk bij een andere werkgever. Lukt dit allemaal niet, hoe goed u en uw werkgever het ook proberen? Dan kan uw werkgever eventueel na twee jaar arbeidsongeschiktheid een ontslagvergunning aanvragen. Als u daardoor werkloos wordt, gaan voor u de regels van de WW gelden.

Wat regelt de WIA als u gedeeltelijk kunt werken?

Als u 35 tot 80 procent minder kunt verdienen, krijgt u een uitkering op grond van de Regeling Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten (WGA). Deze uitkering wordt eventueel aangevuld met uw inkomen uit werk. Hoe meer u kunt werken, hoe hoger uw inkomen.

U ontvangt eerst een loongerelateerde uitkering, daarna een loonaanvulling of vervolguitkering.

U ontvangt minimaal 3 en maximaal 38 maanden een loongerelateerde WGA-uitkering. De eerste twee maanden bedraagt uw uitkering 75 procent van het dagloon, daarna 70 procent. Als u werkt, krijgt u de eerste twee maanden bovenop het nieuwe loon een uitkering van 75 procent van het bedrag dat u minder verdient in vergelijking met het dagloon. Uw totale inkomen neemt toe naarmate u meer werkt.

Let op: er geldt een maximum dagloon (per 1 januari 2009 183,15 euro per dag).

Duur loongerelateerde uitkering

Hoe lang u de loongerelateerde uitkering krijgt, hangt af van uw arbeidsverleden.

Uw arbeidsverleden wordt opgebouwd uit twee delen:

- alle jaren vanaf het jaar waarin u 18 werd tot en met 1997 (**het fictieve arbeidsverleden**) plus
- de jaren waarin u daadwerkelijk gewerkt hebt vanaf 1998 tot het jaar waarin uw WGA-uitkering ingaat, **het feitelijk arbeidsverleden**. Alleen de jaren waarin u minstens 52 dagen loon kreeg, tellen hiervoor mee. Ook de jaren waarin u voor uw kind zorgde, mantelzorg verleende of onbetaald verlof opnam, kunnen meetellen.

Voor ieder volledig jaar arbeidsverleden, ontvangt u een maand uitkering. De uitkering duurt minimaal 3 en maximaal 38 maanden. Ontving u de loongerelateerde uitkering al voor 1 januari 2008, dan krijgt u de uitkering maximaal 60 maanden.

Als uw loongerelateerde uitkering afloopt

De uitkering na afloop van de loongerelateerde uitkering hangt af van hoeveel u op dat moment verdient. Deze verdiensten worden elke maand bekeken.

Verdient u de helft of meer van wat u nog zou kunnen verdienen, dan krijgt u een loonaanvullingsuitkering. Hebt u geen werk of verdient u weinig, dan krijgt u een vervolgutkering.

WGA-loonaanvulling

De hoogte van de WGA-loonaanvulling is afhankelijk van wat u zelf verdient en wat u volgens de arbeidskundige van UWV kunt verdienen.

Verdient u minimaal 50 procent van wat u nog kunt verdienen? Dan vult de WGA uw loon aan met 70 procent van het verschil tussen uw oude loon (met een maximum) en het loon dat u nog kunt verdienen (de zogeheten resterende verdien capaciteit). Het loont dus om te werken naar vermogen.

WGA-vervolgutkering

Hebt u na afloop van de 'loongerelateerde' uitkering geen werk of verdient u minder dan 50 procent van wat u nog kunt verdienen? Dan krijgt u bovenop uw eventuele loon een WGA-vervolgutkering. Anders dan bij de twee andere WGA-uitkeringen wordt er bij de vervolgutkering niet meer direct rekening gehouden met wat u vroeger verdiende. De vervolgutkering is namelijk een percentage van het minimumloon. Dit percentage is afhankelijk van uw arbeidsongeschiktheidspercentage.

Arbeidsongeschiktheidspercentage	Uitkering
35 tot en met 44%	28% van het minimumloon
45 tot en met 54%	35% van het minimumloon
55 tot en met 64%	42% van het minimumloon
65 tot en met 79%	50,75% van het minimumloon

Het kan zijn dat u minder verdiende dan het minimumloon doordat u parttime werkte. Dan wordt de uitkering wél berekend aan de hand van uw oude loon.

Vakantietoeslag

U bouwt iedere maand acht procent vakantietoeslag op. U krijgt uw vakantietoeslag elk jaar uitbetaald in mei. Houdt uw uitkering eerder op? Dan krijgt u uw vakantietoeslag uitbetaald in de laatste maand dat u nog een WGA-uitkering ontvangt.

Onder het sociaal minimum

Als uw inkomen uit de WGA lager uitvalt dan het sociaal minimum dat voor u geldt, dan kunt u bij UWV een toeslag aanvragen.

Wat regelt de WIA als u tijdelijk helemaal niet meer kunt werken?

Kunt u tijdelijk voor tachtig procent of meer niet meer werken, maar is er een kans dat u weer beter wordt? Dan bent u wel helemaal, maar niet langdurig arbeidsongeschikt. U krijgt een uitkering op grond van de WIA-regeling: Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten (WGA). De uitkering bedraagt de eerste twee maanden 75 procent en daarna 70 procent van uw laatstverdiende loon (tot een bepaald maximum). U houdt deze uitkering totdat duidelijk is of u helemaal niet meer kunt werken of dat u gedeeltelijk arbeidsongeschikt bent.

Let op: er geldt een maximumdagloon. Dit maximumdagloon is per

1 januari 2009 183,15 euro.

Herbeoordeling

Als bij een herbeoordeling blijkt dat u volledig arbeidsongeschikt blijft, dan krijgt u een uitkering op grond van de Regeling Inkomensvoorziening Volledig duurzaam Arbeidsongeschikten (IVA). Als u gedeeltelijk herstelt, dan houdt u een WGA-uitkering die u kunt aanvullen met inkomen uit werk.

Vakantietoeslag

U bouwt iedere maand acht procent vakantietoeslag op. U krijgt uw vakantietoeslag elk jaar uitbetaald in mei. Houdt uw uitkering eerder op? Dan krijgt u uw vakantietoeslag uitbetaald in de laatste maand dat u nog een WGA-uitkering ontvangt.

Onder het sociaal minimum

Als uw inkomen uit de WGA lager uitvalt dan het sociaal minimum dat voor u geldt, dan kunt u bij UWV een toeslag aanvragen.

Wat regelt de WIA als u helemaal niet meer kunt werken?

Bij volledige en langdurige arbeidsongeschiktheid hebt u recht op een arbeidsongeschiktheidsuitkering. U bent volledig en langdurig arbeidsongeschikt als u niet meer dan 20 procent van uw laatstverdiende loon kunt verdienen en u ook niet meer beter kunt worden.

In deze situatie is er sprake van een zogeheten loonverlies van 80 procent of meer. De Regeling Inkomensvoorziening Volledig duurzaam Arbeidsongeschikten (IVA) kent een uitkering van 75 procent van uw laatstverdiende loon.

Let op: daarbij geldt een maximum in de vorm van het maximumdagloon, dat is 183,15 euro (januari 2009).

Vakantietoeslag

U bouwt iedere maand acht procent vakantietoeslag op. U krijgt uw vakantietoeslag elk jaar uitbetaald in mei. Houdt uw uitkering eerder op? Dan krijgt u uw vakantietoeslag uitbetaald in de laatste maand dat u nog een IVA-uitkering ontvangt.

Herkeuring bij kans op herstel

Als er nog een kleine mogelijkheid is dat uw gezondheid verbetert, wordt u de eerste vijf jaar jaarlijks herbeoordeeld. Als blijkt dat u gedeeltelijk hersteld bent, kunt u voor een deel weer arbeidsgeschikt verklaard worden. U valt dan onder de Regeling Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten (WGA). Is er niets veranderd, dan houdt u de IVA-uitkering.

Onder het sociaal minimum

Als uw inkomen uit de IVA lager uitvalt dan het sociaal minimum dat voor u geldt, dan kunt u bij UWV een toeslag aanvragen.

Wat gebeurt er met uw WIA-uitkering als u overlijdt?

Als u komt te overlijden, stopt uw WIA-uitkering. Uw nabestaanden kunnen bij UWV een overlijdensuitkering aanvragen. De overlijdensuitkering is gelijk aan één bruto WIA-maanduitkering. UWV berekent bij overlijden ook meteen het opgebouwde vakantiegeld en keert het uit. Het kan zijn dat de netto-uitkering na het overlijden nog een tijdje is doorbetaald. In dat geval wordt de teveel betaalde uitkering van de overlijdensuitkering afgetrokken.

Informatie voor werkgevers

Wat houdt de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) in?

Als uw werknemer na twee jaar ziekte voor een deel of helemaal niet meer kan werken, kan hij of zij in aanmerking komen voor een uitkering volgens de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA). In deze wet ligt het accent op wat mensen nog wél kunnen. Het is in de WIA zo geregeld dat een werknemer er altijd financieel op vooruit gaat als hij of zij (gedeeltelijk) blijft werken. Maar er is ook een uitkering voor de werknemer die echt niet meer aan de slag kan.

Twée regelingen

Binnen de WIA zijn er twee verschillende uitkeringen:

- Is uw werknemer volledig arbeidsongeschikt en is de kans dat hij of zij weer herstelt erg klein, dan krijgt hij een IVA-uitkering. IVA staat voor Regeling Inkomensvoorziening Volledig en duurzaam Arbeidsongeschikten.
- Iedereen die gedeeltelijk arbeidsgeschikt is, kan in aanmerking komen voor een uitkering op grond van de Regeling Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten (WGA).

Wat betekent de WIA voor u als werkgever?

- U moet een werknemer die minder dan 35% arbeidsongeschikt is, in beginsel in dienst houden;
- Als uw werknemer gedeeltelijk arbeidsgeschikt is, dat wil zeggen dat zijn loonverlies minstens 35% is, kan hij in aanmerking komen voor een loonaanvulling, als hij in voldoende mate werkt;
- U hebt de keuzevrijheid het risico op gedeeltelijke arbeidsgeschiktheid van uw werknemers zelf te dragen, onder te brengen bij een private verzekeraar of bij Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV). UWV blijft in alle gevallen de keuring verrichten.

Wat moet u doen als uw werknemer langdurig ziek wordt?

U moet uw werknemer bij langdurig ziekteverzuim twee jaar lang (minstens 70% van het) loon doorbetalen. De wettelijke verplichting om ten minste het minimumloon te betalen geldt niet voor het tweede ziektejaar.

U moet samen met uw werknemer uw uiterste best doen om hem zo snel mogelijk weer aan de slag te krijgen. Zo niet, dan volgen sancties.

Een eventuele aanvraag voor de WIA gebeurt in principe uiterlijk 13 weken voor het einde van het tweede ziektejaar. In bepaalde gevallen kan een keuring al eerder plaatsvinden en kan een IVA-uitkering eerder worden toegekend. Dat kan bij mensen die niet meer kunnen werken en voor wie het volledig duidelijk is dat er geen kans op herstel is.

Wat gebeurt er als uw werknemer twee jaar ziek is?

Als uw werknemer twee jaar ziek is en als het hem niet is gelukt weer aan de slag te komen, ondanks alle inspanningen van uw kant en van de kant van de werknemer zelf, volgt een keuring. Hierbij kijkt UWV eerst naar wat uw werknemer nog kan. Alleen bij volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid bestaat er recht op een uitkering van 75% van het laatstverdiende loon (dit is aan een maximum gebonden).

Een werknemer is volledig en duurzaam arbeidsongeschikt als hij niet meer dan 20% van zijn laatstverdiende loon kan verdienen en hij ook niet meer beter kan worden.

Wat is er geregeld als uw werknemer gedeeltelijk arbeidsgeschikt is?

Als uw werknemer gedeeltelijk arbeidsgeschikt is, dat wil zeggen dat zijn loonverlies minstens 35% is, kan hij in aanmerking komen voor een uitkering op grond van de Regeling Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten (WGA). Deze regeling heeft als uitgangspunt dat (meer) werken moet lonen. Als uw werknemer ondanks zijn ziekte werkt, heeft hij in principe recht op een loonaanvulling tot zijn 65ste, mits hij in voldoende mate werkt (minimaal 50% van wat hij nog kan verdienen).

Wat als uw werknemer minder dan 35 procent arbeidsongeschikt is?

Als uw werknemer minder dan 35% arbeidsongeschikt is krijgt hij geen uitkering en moet u hem in principe in dienst houden. U en uw werknemer moeten er alles aan doen om hem aan het werk te houden. Is terugkeer naar de eigen functie mogelijk? Misschien moet daarvoor de werkplek of het takenpakket worden aangepast. Zijn er andere mogelijkheden binnen het bedrijf? U kunt uw werknemer ook helpen aan werk bij een andere werkgever. Lukt dit allemaal niet, hoe goed u en uw werknemer het ook proberen? Dan kunt u eventueel na twee jaar arbeidsongeschiktheid een ontslagvergunning aanvragen. Als uw werknemer daardoor werkloos wordt, gaan voor hem de regels van de WW gelden.

Bent u eigenrisicodrager?

U kunt het financiële risico van gedeeltelijke arbeidsgeschiktheid onderbrengen bij UWV of het zelf dragen en eventueel een verzekering afsluiten bij een private verzekeraar. UWV blijft in alle gevallen de keuringen doen. Als u eigenrisicodrager wordt voor de WGA, dan draagt u voor een periode van tien jaar de WGA-uitkeringslasten van uw werknemers (met uitzondering van de Loonaanvullingsuitkering, voor zover hoger dan de vervolguitkering) en bent u in die periode verantwoordelijk voor hun re-integratie. Als eigenrisicodrager hoeft u geen gedifferentieerde WGA-premie te betalen.

Bent u verzekerd bij het UWV?

Als UWV de WGA volledig uitvoert voor uw werknemers, dan betaalt u de gedifferentieerde premie. Deze verschilt per bedrijf. Hoe minder werknemers in uw bedrijf arbeidsongeschikt worden, hoe lager de premie. Er zijn minimum- en maximumpremies voor grote en voor kleine werkgevers. De lasten voor de WGA (met uitzondering van de Loonaanvullingsuitkering voor zover hoger dan de vervolgutkering) worden voor 10 jaar gefinancierd uit de gedifferentieerde premie en de lasten daarna uit de basispremie.

Welke premies betaalt u?

Met de WIA hebt u als werkgever te maken met een:

- vaste basispremie voor de WAO en de WIA (waaruit onder andere WGA-uitkering na tien jaar en de Loonaanvullingsuitkering voor zover hoger dan de vervolgutkering en de IVA betaald worden);
- en als u zich bij UWV hebt verzekerd voor de WGA een gedifferentieerde premie voor de WGA.

Kunt u de WGA-premie op uw werknemers verhalen?

Werkgevers mogen maximaal 50% van de WGA-premie verhalen op het nettoloon van hun werknemers. In de meeste gevallen zullen werkgevers over dit verhaal overleg voeren met hun werknemers en hier afspraken over maken, maar zij zijn hiertoe niet verplicht.

Eigenrisicodragers

Bent u eigenrisicodrager, dan betaalt u alleen de basispremie voor de WGA.

Als u een private verzekering hebt afgesloten

Als u een private verzekering hebt afgesloten, kunt u maximaal de helft van de premie verhalen op het nettoloon van uw werknemers. Omdat de private verzekeringspremie meer kan omvatten dan alleen het WGA-risico, kan alleen het deel van de premie dat betrekking heeft op het WGA-risico verhaald worden.

Als u geen private verzekering hebt afgesloten

Als u geen private verzekering hebt afgesloten, kunt u maximaal de helft van de lasten van de WGA verhalen op uw werknemers. De lasten die u kunt verhalen zijn de kosten van de WGA-uitkeringen gedeeld door de loonsom. Dit berekent u op basis van een schatting van te verwachte lasten of op basis van de gerealiseerde lasten van het voorafgaande jaar. Deze kosten zijn gemaximeerd op 1,5 maal de maximum gedifferentieerde premie die voor u zou gelden als u geen eigenrisicodragers was. U hebt de mogelijkheid maximaal de helft van deze kosten te verhalen.

Is het voordelig als u een gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemer in dienst houdt of neemt?

Als u een gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemer in dienst houdt of neemt, krijgt u korting op de arbeidsongeschiktheids- en werkloosheidspremies. U moet de premiekorting toepassen binnen een jaar nadat de gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemer bij u in dienst is getreden, of binnen een jaar nadat hij weer bij u is gaan werken. Meer informatie: www.belastingdienst.nl

In dienst houden

Voor het in dienst houden van een gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemer krijgt u eenmalig een maximale premiekorting van € 2.042. Dit geldt voor zolang de dienstbetrekking duurt, maar maximaal één jaar. Het gaat er dan bijvoorbeeld om dat u een gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemer in de gelegenheid stelt zijn oude functie weer te vervullen. Of u kunt deze werknemer herplaatsen in een andere functie binnen uw bedrijf.

In dienst nemen

Neemt u een gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemer in dienst, dan krijgt u aan premiekorting maximaal € 2.042 per jaar. Dit geldt voor zolang de dienstbetrekking duurt, maar maximaal drie jaar. Als de werknemer minder verdient dan 50% van het wettelijk minimumloon, komt u in aanmerking voor € 454 premiekorting. De korting wordt verhoogd met € 1.360 per jaar als de werknemer jonggehandicapt is. Ook voor het in dienst houden en/of nemen van oudere werknemers kunt u premiekorting krijgen:

Premiekorting voor oudere werknemers

Als u in 2009 een werknemer in dienst neemt die 50 jaar of ouder is en die direct voor indiensttreding een werkloosheidsuitkering (WW, wachtgeld), arbeidsongeschiktheidsuitkering (WAO, WIA, Wajong, WAZ, Wamil) of bijstandsuitkering (WWB, WIK, IOAW, IOAZ) kreeg, dan hebt u bij een dienstverband van ten minste 36 uur per week recht op een premiekorting van € 6.500 per jaar. U kunt deze korting toepassen zolang de dienstbetrekking bestaat, maar maximaal drie jaar. Voor parttime dienstverbanden is de premiekorting van € 6.500 per jaar evenredig minder.

Premiekorting voor in dienst houden werknemer van 62 jaar of ouder

Als u in 2009 een werknemer in dienst hebt die 62 jaar of ouder is, dan hebt u bij een dienstverband van ten minste 36 uur per week recht op een premiekorting van maximaal € 2.750 per jaar. U kunt deze korting toepassen zolang de dienstbetrekking bestaat, maar uiterlijk totdat de werknemer 65 jaar wordt. Hebt u voor dezelfde werknemer zowel recht op de premiekorting van maximaal € 6.500 per jaar als voor de premiekorting van maximaal € 2.750 per jaar, dan gaat de eerste premiekorting voor. U past dan dus alleen de premiekorting toe van maximaal € 6.500 per jaar.

Toepassen van premiekortingen

De premiekortingen zijn snel en zonder administratieve rompslomp toe te passen via uw loonaangifte aan de Belastingdienst.

Welke andere regelingen zijn er?

Subsidie werkplek

Hebt u een werknemer met arbeidshandicap in dienst en maakt u extra kosten om zijn werk mogelijk te maken? Dan kunt u hiervoor bij UWV subsidie aanvragen. Denk hierbij aan een aangepast toilet voor een werknemer met een rolstoel. Of aan een aangepaste werkplek. Ook kan UWV subsidie verlenen voor niet-meeneembare hulpmiddelen. Subsidie voor meeneembare hulpmiddelen kan uw werknemer zelf aanvragen.

U kunt subsidie voor aanpassingen op de werkplek aanvragen als: Uw werknemer minimaal 6 maanden bij u in dienst is en de kosten voor de aanpassingen hoger zijn dan een bepaald drempelbedrag.

Loonkostensubsidie

Neemt u iemand in dienst jonger dan 50 jaar, die (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt is of langer dan één jaar werkloos dan kunt u hiervoor een jaar lang subsidie krijgen. Het gaat hierbij om langdurig werklozen met een WW-uitkering, om (gedeeltelijk) arbeidsongeschikten met een arbeidsongeschiktheidsuitkering (WIA, WAO, WAZ, WAJONG) en om herbeoordeelde arbeidsongeschikten (mensen met WAO, Waz of Wajong vóór de herbeoordeling). Voorwaarde voor zo'n loonkostensubsidie is onder meer dat het om een echte baan gaat: een bestaande vacature of een nieuwe baan die na dat jaar (in beginsel) wordt voortgezet. De subsidie is maximaal 50 procent van het minimumloon.

Jobcoach

Hebt u een werknemer met een langdurige ziekte of handicap in dienst die begeleiding op de werkvloer nodig heeft? Dan kan een jobcoach misschien helpen. Een jobcoach begeleidt werknemers met een langdurige ziekte of handicap naar of in een baan. De werknemers krijgen een persoonlijk trainings- of inwerkprogramma en begeleiding op de werkvloer. Aan het eind van een geslaagd programma kan de werknemer zijn werk doorgaans zelfstandig uitvoeren. De jobcoach blijft bereikbaar wanneer er een probleem ontstaat of als er nog knelpunten zijn.

De jobcoach begeleidt uw werknemer in het eerste jaar voor maximaal 15% van zijn werkuren. In het tweede jaar is dat maximaal 7,5% en in het derde en volgende jaren 5%.

Kan uw werknemer het werk niet zonder hulp van de jobcoach doen, dan kan de werknemer van UWV een vergoeding krijgen. De hoogte van de vergoeding is afhankelijk van de hoeveelheid hulp die nodig is.

No-riskpolis

Als werkgever moet u voor een zieke werknemer ten minste 70% van het loon doorbetalen in de eerste 2 jaar van zijn ziekte. Voor werknemers met een arbeidshandicap betaalt UWV soms een Ziektewetuitkering. De Ziektewetuitkering dekt een groot deel van de loonkosten van de zieke werknemer. Deze regeling wordt vaak de no-riskpolis genoemd. De no-riskpolis geldt voor ziekmeldingen in de eerste 5 jaar van de arbeidsovereenkomst en bij personen die een Wajong-uitkering hebben of hebben gehad, bij elke ziekmelding. Als de ziekte of handicap zeer ernstig is, kunt u bij UWV een verlenging van deze periode aanvragen.

Proefplaatsing

Als u, samen met een gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemer de terugkeer in het arbeidsproces wilt uitproberen, dan kunt u een proefplaatsing aanbieden voor maximaal drie maanden. Tijdens deze periode werkt deze werknemer onbetaald op proef. De uitkering van de gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemer loopt tijdens de proefplaatsing gewoon door.

Om van UWV toestemming te krijgen voor een proefplaatsing, moet er reëel uitzicht zijn op een regulier arbeidscontract voor ten minste zes maanden en voor hetzelfde aantal of meer uren dan voor de proefplaatsing is afgesproken.

UWV voert bovenstaande regelingen uit.

Meer informatie

Hebt u naar aanleiding van deze brochure nog vragen of wilt u meer exemplaren bestellen, dan kunt u contact opnemen met de Postbus 51 infolijn: 0800-8051 of kijken op www.postbus51.nl.

Voor meer informatie kunt u ook de website van het ministerie bezoeken: www.szw.nl.



Ministerie van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid

Postbus 90801
2509 LV Den Haag

Bestelnummer 205

Februari 2009

Gewijzigde herdruk
Gratis uitgave