

Werk moet lonen



Door: Luuk Mallee en Mariëtte Brukman

De helft van de jonggehandicapten met een Wajong-uitkering die gaat werken, gaat er financieel nauwelijks of niet op vooruit. Daarnaast zorgen de complexiteit en ondoorzichtigheid van de regelgeving en uitvoering ervoor dat Wajong'ers van tevoren niet kunnen inschatten of zij er met een specifieke baan op vooruit gaan en zo ja, hoeveel. Hierdoor ontbreken de financiële prikkels voor Wajong'ers om (meer) te gaan werken.

In dit artikel presenteren wij de belangrijkste uitkomsten van een onderzoek dat Regio-plan Beleidsonderzoek uitvoerde voor de CG-Raad, CNV Jongeren en Jopla naar de vraag wat werk voor Wajong'ers financieel oplevert¹: Hoeveel verdienen werkende Wajong'ers? Welke factoren bepalen het inkomen van werkende Wajong'ers? Welke invloed heeft het inkomen op het gedrag van Wajong'ers? We sluiten af met een aantal 'prikkelende' ideeën.

Inkomen werkende Wajong'ers

Het netto-inkomen (salaris + uitkering) van een ruime meerderheid van de werkende Wajong'ers (61%) ligt tussen de € 850 – € 1.300 per maand (zie tabel 1). Bijna een kwart (22%) heeft een inkomen van minder dan € 850 en één op de negen (11%) heeft een inkomen van meer dan € 1.300. Het zijn met name jongeren onder de 23 jaar die een laag inkomen hebben. Van die jongeren heeft twee derde een inkomen on-

der € 850 en een kwart een inkomen onder € 600. Deze lage inkomens van jongeren zijn waarschijnlijk het gevolg van het minimum jeugdloon en de daaraan gerelateerde Wajong-uitkering.

Veel Wajong'ers slagen er met hun werk niet in om geheel aan de Wajong-uitkering te ontsnappen: twee derde heeft nog een uitkering. Van de Wajong'ers die van een reguliere werkgever het salaris ontvangen, heeft zelfs driekwart (74%) nog een

Wat is op dit moment uw netto-inkomen per maand?	Percentage
Minder dan € 450	3%
€ 450 – € 600	4%
€ 600 – € 850	15%
€ 850 – € 1.300	61%
€ 1.300 – € 1.550	8%
Meer dan € 1.550	3%
Ik weet het niet	7%
Totaal	100%

Tabel 1: Netto-inkomen werkenden (n=622)



Werk moet lonen

Wajong-uitkering. Van diegenen die onder de cao-WSW vallen, heeft slechts twee vijfde (38%) een Wajong-uitkering. Werk brengt naast inkomsten ook extra kosten met zich mee. Een derde van de Wajong'ers die gaan werken (32%), geeft aan extra kosten te hebben door werk. Hogere kosten voor het reizen en kleding worden het meeste genoemd. Van de hele groep werkenden heeft bijna een kwart hogere reiskosten (23%) en één op de zes heeft hogere kledingkosten. Voor de Wajong'ers die extra kosten hebben, bedragen die extra kosten gemiddeld 139 euro per maand.

Alles bij elkaar genomen is voor ongeveer de helft van de Wajong'ers werk niet lonend: zij gaan er financieel niet of nauwelijks op vooruit.

Onrecht

Twee op de vijf werkende Wajong'ers zijn niet tevreden met hun salaris. Dit heeft in de eerste plaats te maken met de beperkte inkomensvoorziening, maar daarnaast ook met hun referentiekader. Werkende Wajong'ers vergelijken hun eigen financiële situatie namelijk vaak niet of niet alleen

met die van werkloze Wajong'ers, maar met die van hun collega's. Wajong'ers verdienen vaak minder dan hun gezonde collega's en zij vinden dat niet rechtvaardig. Hoewel zij vaak minder uren kunnen maken en hun uren vaak minder productief zijn, steken ze eerder meer dan minder tijd en moeite in hun werk dan gezonde collega's. De grote inspanningen, onzekerheden en soms ook frustraties die werken en het zoeken naar werk voor Wajong'ers met zich meebrengen, worden in hun ogen onvoldoende gezien en beloond.

Beperkte inkomensvoorziening

Wajong'ers die gaan werken, komen met hun inkomen vaak maar weinig boven het sociaal minimum uit en gaan er financieel niet veel op vooruit.

Dit komt op de eerste plaats doordat veel Wajong'ers slechts in deeltijd kunnen werken en naar rato van het aantal uren worden betaald. Daarbij komt dat werkgevers van een Wajong'er die per uur minder presteert dan zijn gezonde collega's, minder dan het wettelijk minimumloon mogen betalen (loondispensatie).

Vervolgens wordt het verdiende loon verre-

kend met de Wajong-uitkering, waardoor de inkomensvoorziening bij werk op het niveau van het minimumloon nooit meer dan twintig procent van het minimumloon kan zijn. Daarbij leiden vertragingen en fouten in de berekeningen van de uitkering door UWV regelmatig tot terugbetalingsregelingen die zwaar drukken op het besteedbare inkomen van werkende Wajong'ers.

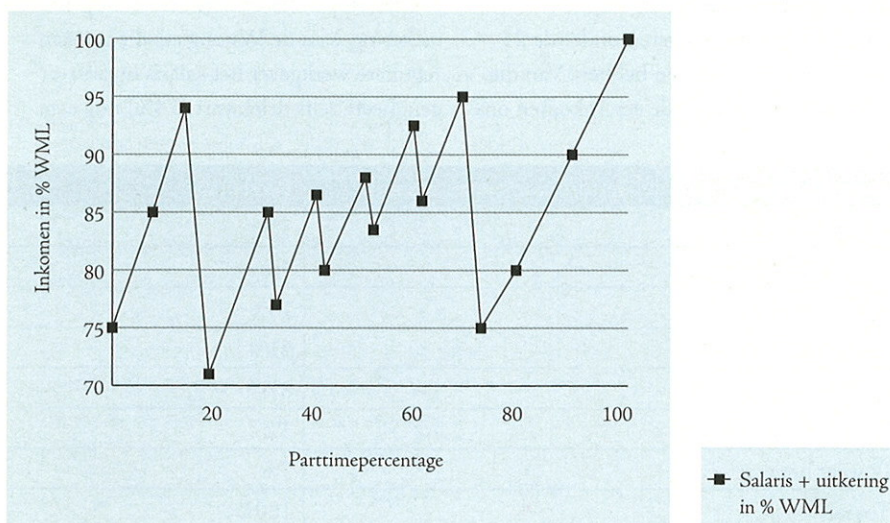
Het meest opmerkelijke verschijnsel waarmee werkende Wajong'ers geconfronteerd worden, is de trapsgewijze aanpassing van de Wajong-uitkering. Hierdoor is een kleine deeltijd baan veel gunstiger dan grotere deeltijd banen. Bij een baan op het niveau van het minimumloon levert zeven uur werken per week meer op dan 36 uur.

Armoedeval

Tot slot wordt de inkomensvoorziening van Wajong'ers die gaan werken, beperkt of zelfs geheel teniet gedaan door de armoedeval. Een hoger inkomen gaat vaak samen met minder zorgtoeslag, minder huurtoeslag, minder bijzondere bijstand, hogere eigen bijdragen voor Awbz- en WMO-voorzieningen en het vervallen van de langdurigheidstoelag. Daarnaast heeft een Wajong'er die gaat werken en inwoont bij zijn ouders of samenwoont met een verdienende partner, veelal geen recht op een vergoeding van vervoerskosten door UWV. In combinatie met de beperkte inkomensvoorziening is het risico van een armoedeval voor Wajong'ers zeer reëel. Met name doordat Wajong'ers vanwege hun arbeidshandicap veel gebruikmaken van allerlei zorgvoorzieningen en vergoedingen voor extra kosten, hebben zij veel meer dan mensen zonder handicap te maken met een armoedeval.

Financiële prikkel voor werken?

De beperkte financiële baten van werk voor Wajong'ers spelen bij een kleine groep Wajong'ers een rol bij beslissingen om te



Grafiek 1: De bijverdienstrap

blijven werken en om werk te zoeken. Eén op de acht Wajong'ers die zijn gestopt met werken, noemt het inkomen als reden daarvoor. Er zijn echter bijna altijd ook andere redenen om te stoppen. Van de werkloze Wajong'ers die niet op zoek zijn naar werk, noemt een op de vijf de lage verdiensten als reden voor het niet-zoeken. Dit is echter bijna nooit de enige reden om niet te zoeken; ook hier spelen altijd andere redenen mee. Werkende Wajong'ers geven aan dat de financiële beloning niet de belangrijkste motivator is geweest om te gaan werken. Sommigen gaven echter wel aan dat een betere financiële beloning zou kunnen bijdragen aan hun motivatie om te blijven werken.

Lappendeken van regels

Het geheel aan wetten, regelgeving en uitvoering waarmee Wajong'ers te maken hebben, is bijzonder complex en ondoorzichtig. Er lopen allerlei goedbedoelde regelingen naast elkaar en door elkaar heen, die onderling met elkaar verweven zijn. Daarnaast interpreteren de uitvoerders sommige regels verschillend. Hierdoor zijn de financiële gevolgen van werk en werkveranderingen vaak moeilijk te bepalen. Of werk lonend is, is voor Wajong'ers niet vast te stellen. Voor zover werk wel lonend is, zal er door de intransparantie nauwelijks een prikkel van uitgaan.

In deze 'lappendeken' van regelgeving maken Wajong'ers bepaalde stappen in hun loopbaan niet, die voor hun persoonlijke ontwikkeling wel een vooruitgang kunnen betekenen.

Een wereld te winnen

De meeste Wajong'ers die werken, doen dat primair omdat ze plezier hebben in hun werk: het draagt bij aan hun persoonlijke ontwikkeling, ze zijn blij met de contacten met collega's en zij hebben het gevoel te

kunnen bijdragen aan de maatschappij. Daarbij levert de afwikkeling van de financiële zaken veel onduidelijkheid, onzekerheid en frustratie op. Hier valt nog een wereld te winnen. Het is van groot belang om de financiële oneffenheden van de weg naar een maximale participatie zo veel mogelijk te verwijderen.

Daartoe moet in ieder geval de bijverdienschaal plaatsmaken voor een glijdende schaal: elke euro die een Wajong'er met werken verdient, moet financieel iets opleveren. Verder is het van belang om te zorgen voor een snellere verrekking van inkomsten door het UWV. Zo worden financiële tegenvallers waarmee veel Wajong'ers te maken hebben, vermeden. Ook is het raadzaam om de financiële bijdrage van UWV aan de kosten voor aangepast vervoer te individualiseren. Daarmee wordt de inkomensvoortgang van Wajong'ers die bij hun ouders wonen of samenwonen met een verdienende partner, niet door hoge vervoerskosten tenietgedaan. De arbeidsdeskundigen en hun managers kunnen verder een belangrijke bijdrage leveren door echt werk te maken van een uniforme uitvoering. Nu leiden verschillen in de uitvoeringspraktijk bij veel Wajong'ers tot onduidelijkheid over hun rechten en mogelijkheden. Wajong'ers weten vaak niet hoe het UWV gaat reageren. Deze onzekerheid is niet bevorderlijk voor de activering van Wajong'ers.

Luuk Mallee en Mariëtte Brukman zijn beiden werkzaam bij Regioplan Beleidsonderzoek

Noot

1. De aanpak van het onderzoek bestond uit een analyse van de regelgeving, een schriftelijke enquête onder 4000 Wajong'ers met een respons van 43 procent en bijna veertig face-to-face interviews met Wajong'ers.



Tessa woont bij haar ouders. Vanwege haar beperking heeft ze een auto nodig om naar het werk te komen. De auto vergoedt het UWV niet, omdat het gezinsinkomen meer is dan € 30.694. Doordat zij maar weinig uren mag werken en wel per maand met hoge vervoerskosten zit, houdt Tessa er nu per maand minder inkomsten aan over dan voordat ze ging werken.

Jolanda is op zoek naar werk. Ze is via internet te weten gekomen dat ze vooraf moet berekenen waar de bijverdiengrens (20% wml) ligt, zodat ze precies kan uitrekenen hoeveel uur ze maximaal kan werken om haar volledige uitkering te behouden.

Voor Minke speelt de beperkte inkomensvoortgang geen rol bij de overweging om te gaan werken. Voor Minke is werk in principe belangrijker dan inkomen. Minke gaat er door te werken per saldo (met het meerekenen van extra kosten voor vervoer) op achteruit. Toch werkt zij nog steeds. Werken is belangrijk voor haar vanwege andere redenen.

Stacy kon amper rondkomen van haar Wajong-uitkering. Naast voldoening en sociale contacten speelde geld een grote rol in haar overweging om te gaan werken. Een verdere inkomensvoortgang zal haar nog meer motiveren om te blijven werken.