

Wajongers aan het werk met loondispensatie

UWV, Directie Strategie, Beleid en Kenniscentrum

Dit memo gaat in op de inzet van loondispensatie bij Wajongers en op werkbehoud en loonontwikkeling. De belangrijkste bevindingen zijn:

- Het aantal toekenningen loondispensatie is verdubbeld tussen 2008 en 2011.
- Het aantal werkende Wajongers bij reguliere werkgevers is toegenomen tussen 2008 en 2011 van 20.600 naar 28.600. Bij een steeds groter deel van deze werkende Wajongers heeft UWV loondispensatie toegekend.
- Het merendeel van de Wajongers die met loondispensatie aan de slag gaan, werkt één jaar later nog of weer, al dan niet bij dezelfde werkgever. Zes op de tien werken ook na drie jaar nog steeds of weer.
- Bij 40% van de Wajongers die drie jaar na de toekenning loondispensatie nog werken bij dezelfde werkgever nam het loon toe. Bijna tien procent verdient drie jaar na het moment van de toekenning van loondispensatie inmiddels het wettelijk minimumloon of meer.

Inleiding

Loondispensatie houdt in dat een werkgever tijdelijk minder dan het wettelijk minimum loon hoeft te betalen als een werknemer minder productief is vanwege zijn arbeidsbeperkingen. Voor de gemeenten is loondispensatie een nieuw instrument. Zo'n 32 gemeenten experimenteren sinds 2010 met dit instrument om mensen met een beperking aan het werk te helpen. UWV zet het instrument al jaren in bij het plaatsen van jonggehandicapten bij reguliere werkgevers¹. Het gaat dan om personen met een Wajonguitkering of om jonggehandicapte werknemers onder de 18 jaar. Het doel is om deze (wa)jongeren die niet het wettelijk minimumloon (WML) kunnen verdienen toegang te bieden tot de arbeidsmarkt.

Tot nu toe is er nog weinig gepubliceerd over de inzet van het instrument door UWV en over de ontwikkeling in arbeidsparticipatie van Wajongers met loondispensatie. In dit memo laten we zien hoe vaak UWV loondispensatie toekent, bij welk deel van de werkende Wajongers loondispensatie is ingezet en welke instrumenten en/of voorzieningen nog meer ingezet worden bij deze Wajongers. Vervolgens gaan we in op de ontwikkeling bij loondispensanten: in hoeverre behouden/verliezen Wajongers met loondispensatie het werk en is er ontwikkeling in het verdiende loon?

Aantal toekenningen loondispensatie

Het aantal toekenningen loondispensatie nam fors toe de afgelopen jaren. In 2011 heeft UWV 9.800 keer loondispensatie toegekend, een verdubbeling ten opzichte van 2008². Loondispensatie wordt toegekend voor een periode van minimaal een half en maximaal vijf jaar en kan meermalen verlengd worden indien nodig. Het kan dus zijn dat er bij een persoon meerdere keren loondispensatie is toegekend, ook binnen één jaar. Tabel 1 laat naast het aantal toekenningen loondispensatie per jaar ook zien bij hoeveel personen loondispensatie is toegekend.

Tabel 1 Aantal toekenningen loondispensatie³

	2008	2009	2010	2011
Aantal toekenningen loondispensatie	4.900	5.100	7.300	9.800
Aantal personen met een toekenning loondispensatie	4.300	4.500	6.300	8.800

Uit de UWV databestanden over loondispensatie is niet op te maken of het gaat om een *nieuwe* toekenning of om een *verlenging*. We schatten op basis van een koppeling van loondispensatiegegevens

¹ In 1998 werd het instrument ondergebracht in de Wet op (re)integratie arbeidsgehandicapten (REA). Sinds het intrekken van de Wet REA per 29 december 2005 kan loondispensatie alleen worden verleend aan jonggehandicapte personen die door ziekte of gebrek minder presteren dan collega's.

² Gegeven over 2012 worden opgenomen in de UWV Monitor Arbeidsparticipatie die eind 2013 verschijnt.

³ De toekenningen loondispensatie worden vanaf 2010 geregistreerd in Sonar, het registratiesysteem voor werkzoekenden van UWV. Tot en met 2010 vond registratie plaats in ResaFasa (Registratie Systeem AAW/WAO en Financieel Afhandelings Systeem AAW/WAO). Mogelijk is de registratie hierdoor verbeterd.

met de polisadministratie dat het in 55% van de gevallen gaat om een verlenging en bij een derde om een nieuwe toekenning.

Werkende Wajongers met inzet loondispensatie

Het aantal werkende Wajongers nam tussen 2008 en 2011 toe met 8.000 naar 54.000 (tabel 2). Het zijn de reguliere werkgevers die hieraan bijdragen. Inmiddels werken er 28.600 Wajongers bij een reguliere werkgever. In 2008 werkte het merendeel (55%) van de werkende Wajongers nog in of via de Sociale Werkvoorziening (SW), in 2011 werkte het merendeel (53%) van de werkende Wajongers bij een reguliere werkgever.

Tabel 2 Aantal werkende Wajongers, aantal werkend na/met toekenning loondispensatie

	2008	2009	2010	2011
Aantal werkende Wajongers	46.000	47.600	50.400	54.000
Aantal werkende Wajongers bij een reguliere werkgever	20.600	21.900	24.800	28.600
Werkt bij reguliere werkgever met/na toekenning loondispensatie afgelopen vijf jaar*	6.800	7.300	8.700	11.600
% dat werkt met/na toekenning loondispensatie	33%	33%	35%	41%
Werkende Wajongers met/na toekenning loondispensatie afgelopen vijf jaar**			8.700	11.600
-met jobcoach (afgelopen twee jaar)	-	-	63%	63%
-met loonkostensubsidie (afgelopen twee jaar) ⁴			17%	27%
-met overige voorziening (afgelopen twee jaar)	-	-	5%	5%
-met inzet reïntegratietraject (afgelopen twee jaar)	-	-	31%	35%
			-	
met een of meer van bovengenoemde vormen van ondersteuning (afgelopen twee jaar)	-	-	71%	75%

*Het gaat om werkende Wajongers voor wie in de afgelopen vijf jaar een beschikking loondispensatie afgegeven is.

**Gegevens over inzet van overige voorzieningen en re-integratietrajecten zijn voor deze analyses beschikbaar voor werkenden in 2010 en 2011. Het gaat om ingezette voorzieningen en trajecten in de afgelopen twee jaar, die naast elkaar of volgtijdelijk ingezet kunnen zijn.

"-" betekent dat over dat aspect geen informatie beschikbaar is.

Werken bij reguliere werkgevers lijkt een goed alternatief voor werken via de SW. Hiervoor zijn wel de juiste inspanningen en investeringen nodig, zoals begeleiding door een jobcoach en/of compensatie voor het productiviteitsverlies door inzet van loondispensatie. UWV heeft bij 41% van de 28.600 Wajongers die eind 2011 werkten bij een reguliere werkgever loondispensatie toegekend in de afgelopen vijf jaar (tabel 2)⁵ ⁶. In 2008 was dat bij een derde van de werkende Wajongers het geval. Driekwart van de Wajongers

⁴ Tussen 2009 en 2012 kon een werkgever bij het in dienst nemen van een Wajonger in aanmerking komen voor loonkostensubsidie (LKS). De werkgever ontving de subsidie en de Wajonger het WML. LKS kon tegelijk met loondispensatie worden ingezet. Om te voorkomen dat de werkgever via loonkostensubsidie meer zou ontvangen dan het bedrag dat hij nog aan loonwaarde betaalt, werd de loonkostensubsidie in deze gevallen begrensd tot 50% van het minimumloon, maar niet meer dan het niveau van de loonwaarde.

⁵ Het percentage Wajongers dat werkt met/na toekenning loondispensatie is wat hoger dan eerder vermeld in de UWV Monitor Arbeidsparticipatie 2012 (38%) omdat inmiddels de databestanden over de jaren 2010 en 2011 zijn geactualiseerd.

⁶ In de UWV databestanden wordt de datum toekenning loondispensatie geregistreerd, maar niet de periode waarvoor loondispensatie wordt toegekend. Op basis van deze databestanden is dus niet vast te stellen of er bij een werkende Wajonger op een bepaald peilmoment nog steeds loondispensatie van toepassing is.

die eind 2011 werkten na een toekenning loondispensatie kreeg daarnaast nog een andere vorm van ondersteuning. Zo heeft 63% een jobcoach (gehad), ongeveer een derde een traject (gehad) en werd bij meer dan een kwart ook loonkostensubsidie verstrekt.

Ontwikkeling van Wajongers met loondispensatie: werkbehoud en loonontwikkeling

In hoeverre zijn de Wajongers die met loondispensatie aan de slag zijn gegaan na enige tijd nog steeds aan het werk en in hoeverre is er sprake van ontwikkeling in loon? Om deze vragen te beantwoorden, volgen we Wajongers bij wie UWV tussen juli 2008 en juni 2009 loondispensatie heeft toegekend (zie box 1 voor aanpak).

Box 1 Aanpak analyse ontwikkeling in arbeidsparticipatie van Wajongers met loondispensatie

Om de ontwikkeling in arbeidsparticipatie van Wajongers met loondispensatie in beeld te brengen volgen we een cohort Wajongers bij wie UWV loondispensatie heeft toegekend. UWV bepaalt bij de toekenning van de loondispensatie de loonwaarde van de Wajonger, na een werkplekobservatie, en meldt de werkgever hoeveel procent van het minimum loon hij of zij de Wajonger tenminste moet betalen. Het verlaagde loon mag pas betaald worden als de werknemer er officieel mee akkoord gaat. Omdat de loonwaarde niet is vastgelegd in administratieve bestanden die voor analysedoeleinden beschikbaar zijn, kijken we in deze analyse naar de ontwikkeling in het dagloon, zoals vastgelegd in de polisadministratie.

Voor deze analyse volgen we 1.351 Wajongers die tussen juli 2008 en juni 2009 een toekenning voor een nieuwe loondispensatie hebben ontvangen, werkten en daarmee op dat moment minder dan 100% van het wettelijk minimum loon verdienden. We hebben op basis van koppeling met gegevens uit de polisadministratie afgeleid of het gaat om een nieuwe toekenning.

Het moment van de toekenning loondispensatie geldt als startpunt voor de analyse en vervolgens volgen we het cohort drie jaar lang met behulp van de administratieve gegevens. We hebben op basis van de polisadministratie vastgesteld of deze Wajongers op een aantal peilmomenten na de toekenning van loondispensatie nog steeds (of weer) aan het werk zijn, al dan niet bij dezelfde werkgever. We hebben ook bekeken welk percentage van het dagelijks WML verdiend wordt op die peilmomenten, waarbij rekening gehouden wordt met het op dat moment geldende WML per specifieke leeftijdsgroep. Omdat de periode waarvoor loondispensatie wordt toegekend niet is vastgelegd in de administratieve bestanden, kunnen we niet zien of loondispensatie nog steeds van toepassing is op de diverse peilmomenten.

De resultaten wat betreft werkbehoud zijn niet zonder meer vergelijkbaar met de totale groep Wajongers, omdat de kenmerken van Wajongers met en zonder loondispensatie verschillend zijn.

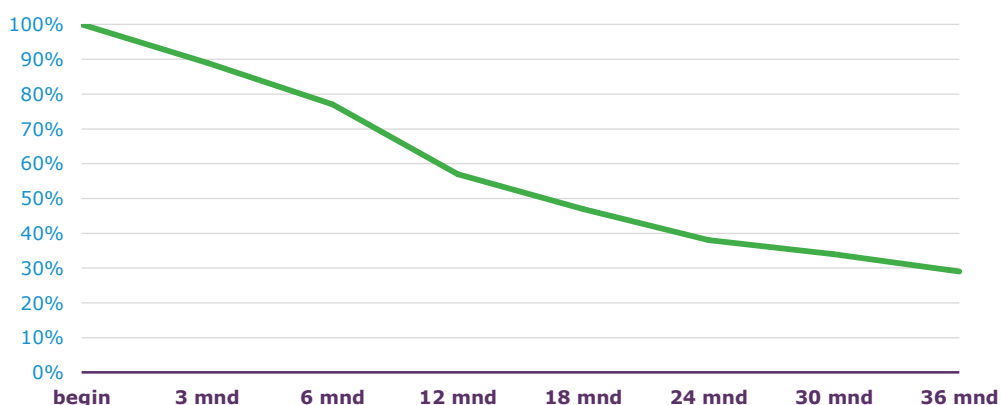
Het grootste deel van de Wajongers die met loondispensatie aan het werk zijn gegaan, blijft enige tijd aan het werk. Eén jaar na toekenning van loondispensatie is 71% van de loondispensanten nog (of weer) aan het werk (tabel 3). Na drie jaar is dat 61%. Wajongers met loondispensatie blijven echter niet allemaal werken bij de werkgever waar ze met loondispensatie zijn gestart. Tabel 3 en figuur 1 laten zien dat 57% van de loondispensanten een jaar later nog bij dezelfde werkgever werkt, na drie jaar is dat 29%.

Tabel 3 Werkbehoud/werkverlies nieuwe loondispensanten (cohort juli 2008 t/m juni 2009)

	na 3 maanden	na 6 maanden	na één jaar	na twee jaar	na drie jaar
Werkt niet	9%	17%	29%	35%	38%
Werkt:	91%	83%	71%	64%	61%
bij dezelfde werkgever	89%	77%	57%	38%	29%
bij een andere werkgever	2%	6%	14%	26%	32%
Totaal (n=1.351)	100%	100%	100%	100%	100%

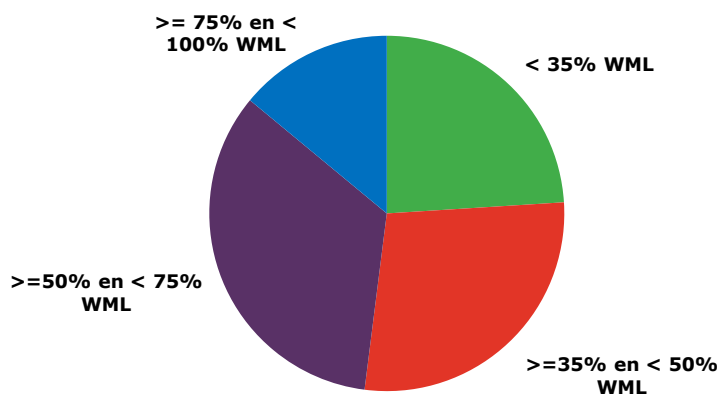
Uit figuur 1 blijkt ook dat de meeste loondispensanten uitvallen tussen 6 en 12 maanden nadat ze met loondispensatie aan het werk zijn gegaan. Mogelijk speelt het niet verlengen van een halfjaar contract hier een rol. Als men gedurende twee jaar na een toekenning loondispensatie aan het werk is geweest dan is de uitval niet meer zo groot.

Figuur 1 Percentage loondispensanten dat aan het werk is bij dezelfde werkgever



Hoeveel verdienen Wajongers die met loondispensatie aan de slag gaan en in hoeverre is er sprake van een ontwikkeling in dit loon? Het cohort loondispensanten verdient gemiddeld 51% van het wettelijk minimumloon (per dag) op het moment dat ze met loondispensatie aan de slag gaan. Figuur 2 laat zien dat ruim een derde van de loondispensanten tussen de 50 en 75% van het WML (per dag) verdient. Ruim een kwart verdient tussen de 35% en 50% van het WML en iets minder dan een kwart verdient minder dan 35% van het WML. 14% van de loondispensanten verdient tussen de 75% van 100% van het WML.

Figuur 2 Percentage dagloon ten opzichte van het WML per dag op het moment van toekenning loondispensatie



We brengen de loontwikkeling in kaart van loondispensanten die drie jaar na de toekenning van loondispensatie nog bij dezelfde werkgever werken⁷ aan de hand van de volgende vragen:

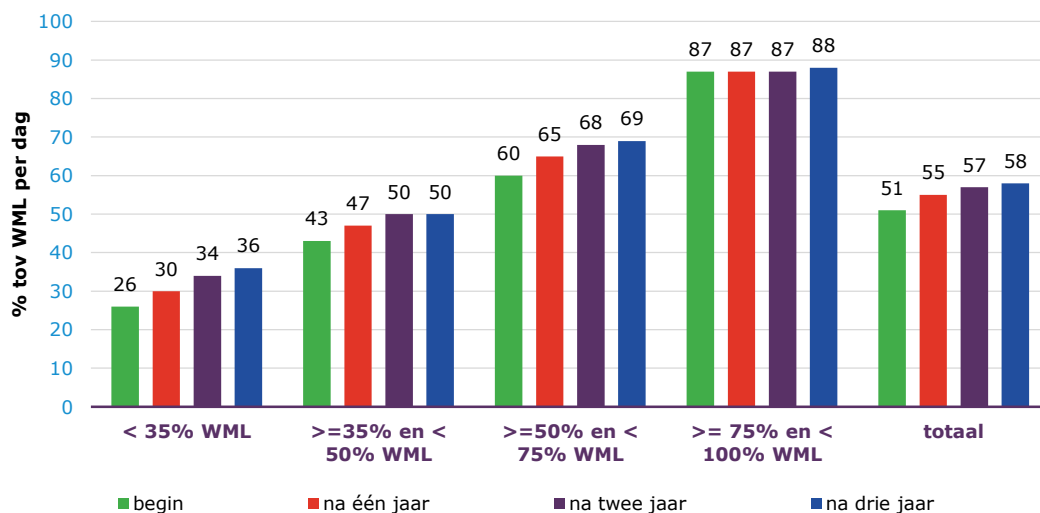
- Hoe ontwikkelt het gemiddelde loon van loondispensanten zich over een periode van drie jaar?
- In hoeverre verdienen loondispensanten één, twee en drie jaar na de toekenning meer, gelijk of minder dan op het moment van de toekenning loondispensatie?
- Welk deel van de loondispensanten verdient na een bepaalde periode het WML of meer?

Loondispensanten die na drie jaar nog of weer bij dezelfde werkgever werken, verdienen na die drie jaar gemiddeld meer dan op het moment van toekenning loondispensatie (zie figuur 3). Het gemiddelde dagloon ten opzichte van het WML neemt toe van 51% WML bij toekenning van de loondispensatie naar 58% van het WML na drie jaar. De stijging van het gemiddelde loon vindt vooral plaats in de eerste twee jaar (na 1 jaar: 55% WML, na 2 jaar: 57% WML)⁸.

Uit figuur 3 blijkt ook dat het gemiddelde loon van loondispensanten die op het moment van toekenning loondispensatie tussen de 75% en 100% van het WML verdienen drie jaar lang ongeveer gelijk blijft. In de overige klassen stijgt het gemiddelde loon. Bij loondispensanten die bij aanvang minder dan 35% van het WML verdienen, stijgt het gemiddelde loon het meest, met 10%-punt na drie jaar.

Bij Wajongers die na drie jaar nog werken maar dan bij een andere werkgever is een sterkere stijging van het loon te zien (niet in figuur). We weten niet wat hier de achtergrond van is. Mogelijk ontwikkelen deze Wajongers zich meer, maken de nieuwe werkgevers om diverse redenen geen gebruik van loondispensatie of past de nieuwe werkomgeving beter bij de Wajongers.

Figuur 3 Ontwikkeling in gemiddeld % van het WML naar loonklasse bij toekenning loondispensatie



Voor de hele groep loondispensanten is er dus sprake van een positieve ontwikkeling van het gemiddelde loon. Om de ontwikkeling in het loon van individuele loondispensanten in kaart te brengen zijn we voor

⁷ Het gaat om 29% van de loondispensanten (zie tabel 3), ofwel 394 Wajongers. Voor deze groep kunnen we op alle peilmomenten het loon vaststellen en de ontwikkeling in loon volgen. We gaan ervan uit dat we op deze manier de ontwikkeling van het loon over een periode van drie jaar in een baan bij dezelfde werkgever volgen.

⁸ De stijging van het gemiddelde dagloon tussen het aanvangsmoment en na drie jaar is significant, net als de stijging in gemiddeld loon tussen het moment van toekenning loondispensatie en na één jaar en tussen na één en na twee jaar (getoetst met behulp van herhaalde metingen).

alle loondispensanten (die na drie jaar bij dezelfde werkgever werken) nagegaan of ze na één, twee en drie jaar meer, minder of evenveel verdienen ten opzichte van het loon bij aanvang. Ook zijn we nagegaan hoeveel Wajongers na een bepaalde tijd het WML of meer verdienen. Tabel 4 geeft de resultaten weer.

Uit tabel 4 blijkt dat 40% van de loondispensanten die bij dezelfde werkgever aan het werk zijn gebleven, na 3 jaar meer verdient dan op het moment van toekenning loondispensatie. 9% van de loondispensanten verdient na drie jaar het WML of meer en 31% verdient meer, maar blijft onder het WML. 38% van de loondispensanten verdient na drie ongeveer evenveel als in het begin en bij een vijfde is het loon naar beneden gegaan.

Tabel 4 Verdiensten boven, op, of onder WML (per dag)

	één jaar	twee jaar	drie jaar
	na toekenning loondispensatie		
Blijft onder WML	94%	91%	91%
<i>lager dan aan het begin</i>	16%	19%	21%
<i>gelijk aan het begin</i>	53%	43%	38%
<i>hoger dan aan het begin</i>	24%	29%	31%
Op of boven WML	6%	9%	9%

Conclusies

Het aantal werkende Wajongers nam toe tussen 2008 en 2011 en deze toename vond vooral plaats bij reguliere werkgevers. Zowel het aantal als het aandeel Wajongers dat werkt bij een reguliere werkgever is gestegen. In dezelfde periode is bij steeds meer van de Wajongers die werken bij een reguliere werkgever loondispensatie ingezet. Bij vier op de tien van de werkende Wajongers bij een reguliere werkgever eind 2011 is er in de afgelopen vijf jaar loondispensatie toegekend. Het participeren op de arbeidsmarkt van Wajongers hangt af van veel factoren zoals de bereidheid van en mogelijkheden voor werkgevers om deze mensen in dienst te nemen en te houden, mogelijkheden voor begeleiding, kenmerken van de Wajongers zelf zoals de aard van hun beperkingen en motivatie, maar ook prikkels uit de wet- en regelgeving zoals de sterkere focus op arbeidsparticipatie met de invoering van de nieuwe Wajong. Verder lijkt dat er naast loondispensatie ook veel inzet van andere andere instrumenten nodig is. Driekwart van de loondispensanten heeft één of meer andere vormen van ondersteuning (gehad) zoals een jobcoach of loonkostensubsidie.

Zo'n zeven van de tien loondispensanten werken één jaar na toekenning loondispensatie nog of weer en zes van de tien doen dat ook na drie jaar nog. Het lijkt erop dat werken na een toekenning loondispensatie duurzaam is. Deze Wajongers blijven echter niet altijd bij dezelfde werkgever werken. En hoewel we niet kunnen vaststellen of er bij de Wajongers na één of drie jaar nog steeds loondispensatie van toepassing is, blijkt dat 91% na drie jaar nog steeds onder WML werkt. Wel neemt bij 40% van de loondispensanten die na drie jaar nog bij dezelfde werkgever werken het verdiende loon toe. Dit kan een indicatie zijn dat de Wajonger een betere werkprestatie levert naarmate hij of zij werkervaring op doet.