

Den Haag, 15 november 2012

Bij brief van 7 november heeft u mij gevraagd een reactie te geven op de brief van de heer M., waarin hij de situatie van zijn zoon beschrijft. Diens WAO-uitkering is verlaagd naar aanleiding van een loonsverhoging, waarbij de uitkeringsverlaging de loonsverhoging meer dan te niet deed.

Allereerst merk ik op dat ik niet kan ingaan op de individuele situatie van de zoon van de heer M. Het UWV is immers verantwoordelijk voor de uitvoering van de WAO. Wel kan ik in algemene zin ingaan op de geldende regels.

De hoogte van een WAO-uitkering is afhankelijk van de arbeidsongeschiktheidsklasse waarin iemand is ingedeeld. Er zijn zeven arbeidsongeschiktheidsklassen en bij iedere klasse behoort een bepaald uitkeringspercentage. Dit systeem van klassen heeft enkele voordelen. Ten eerste behoeft bij een kleine verlaging (verhoging) van het arbeidsongeschiktheidspercentage de uitkering niet te worden gewijzigd. Als iemand bijvoorbeeld 54% arbeidsongeschikt is, dan ontvangt hij een uitkering van 35% van zijn (vervolg)dagloon. Als zijn arbeidsongeschiktheidspercentage vervolgens bijvoorbeeld afneemt met 4%-punt, dus naar 50%, dan blijft hij voornoemde uitkering ontvangen. De betreffende WAO-gerechtigde gaat er dus niet in inkomen op achteruit, ondanks dat zijn mate van arbeidsongeschiktheid is afgenomen. Ten tweede brengt het systeem mee dat de uitkering niet behoeft te worden gewijzigd als iemand minder verdient dan zijn resterende verdien capaciteit. Dat is het bedrag dat iemand, gelet op zijn krachten en bekwaamheden, nog met gangbare arbeid kan verdienen. In het hiervoor genoemde voorbeeld bedraagt de resterende verdien capaciteit 46% van het dagloon. Als de betreffende WAO-gerechtigde dus gaat werken en daarmee een inkomen verdient van minder dan 46% van zijn dagloon, blijft hij een uitkering van 35% van zijn (vervolg)dagloon ontvangen. Zijn totale inkomen neemt dus per definitie toe. Ten derde, en dat hangt samen met het eerstgenoemde voordeel, behoeft de uitkering niet te worden gewijzigd als iemand iets meer gaat verdienen dan zijn resterende verdien capaciteit. Als het inkomen van de betrokkene in het voorbeeld bijvoorbeeld stijgt van 46% naar 55% van zijn dagloon, ontvangt hij nog steeds een uitkering van 35% van zijn (vervolg)dagloon. Ook nu neemt zijn totale inkomen dus per definitie toe.

Zelfs als de betrokkene in het voorbeeld meer gaat verdienen dan 55% van zijn dagloon, kan zijn totale inkomen toenemen, ondanks dat de uitkering dan wél wordt verlaagd. Als het inkomen van de betrokkene in het voorbeeld bijvoorbeeld stijgt van 46% naar 56% van zijn dagloon, dan daalt de uitkering van 35% naar 28% van het (vervolg)dagloon. Het totale inkomen neemt echter toe, want het inkomen uit arbeid is met meer gestegen (te weten 10%-punt van het dagloon) dan de uitkering is gedaald (te weten 7%-punt van het (vervolg)dagloon).

Dat laatste is echter, anders dan bij de eerste drie voordelen, niet per definitie het geval. Als het inkomen van de betrokkene in het voorbeeld bijvoorbeeld stijgt van 55% naar 56% van het dagloon, daalt diens uitkering ook van 35% naar 28% van het (vervolg)dagloon. De daling van de uitkering is dan groter dan de stijging van het inkomen uit arbeid. Met andere woorden, het totale inkomen neemt af. Daar wordt echter bij aangetekend dat bij een volgende loonsstijging, het totale inkomen (weer) kan toenemen.

De systematiek van arbeidsongeschiktheidsklassen heeft dus meerdere voordelen en één nadeel. Die voordelen vind ik zwaarder wegen dan het nadeel. Immers, in de meeste gevallen loont werken, omdat het totale inkomen toeneemt. Slechts in een enkel geval loont werken (tijdelijk) niet. Om werken altijd lonend te maken zou de gehele uitkeringsstructuur van de WAO moeten worden herzien. Dat kan echter meebrengen dat velen er – ten opzichte van de huidige situatie – in inkomen op achteruit gaan. De uitkering moet dan immers afhankelijk worden gesteld van het precieze arbeidsongeschiktheidspercentage in plaats van de arbeidsongeschiktheidsklasse. Dat is onder andere de reden geweest dat bij de invoering van de Wet WIA ervoor is gekozen om bestaande WAO-rechten te eerbiedigen.

De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
L. F. Asscher