

## 4. Conclusie

Werken levert niet alleen inkomen op, maar kan ook aanzienlijke kosten met zich meebrengen, zowel direct als indirect. Naast reiskosten en kinderopvang spelen ook uitgaven voor werkkleding, maaltijden, scholing en thuiswerken een rol. Deze kosten kunnen oplopen tot honderden euro's per maand, afhankelijk van afstand, gezinssituatie en werkvorm. Hoewel er regelingen bestaan om deze lasten te verlichten - zoals reiskostenvergoedingen, kinderopvangtoeslag, arbovoorzieningen en fiscale mogelijkheden - blijkt dat niet altijd alle kosten gedekt zijn. Vooral in sectoren met lage lonen of zonder cao-afspraken (zoals horeca en retail) lijken werknemers relatief vaak zelf de volledige lasten te dragen. Ook lijkt er een verschil te bestaan tussen grote en kleinere bedrijven, waarbij kleine werkgevers de bijkomende kosten vaak lastig kunnen dragen, al hebben we dit verschijnsel niet kunnen staven.

Deze observaties worden gesteund door cijfermatig literatuuronderzoek en uit gesprekken met jobcoaches. Jobcoaches geven aan dat werkgevers bijkomende kosten veelal niet als hun verantwoordelijkheid zien. Vooral in laagbetaalde banen wordt weinig geïnvesteerd in personeel, werknemers die opstappen kunnen in deze sectoren nog gemakkelijk vervangen worden, zo nodig door personeel vanuit het buitenland. Het werkgeversservicepunt van het UWV herkent dit niet. De adviseurs van dit punt geven aan dat de werkgevers waar zij voor werken hun werknemers meestal voldoende ondersteunen als het gaat om bijkomende kosten, zoals reiskosten. Voor laagbetaald werk geldt overigens dat werknemers veelal dichtbij de werklocatie wonen, waardoor reiskosten sowieso minder een probleem zijn. Ook gaat het vaak om kleinere dienstverbanden, waardoor zaken als een lunch ook minder spelen.

Als we kijken naar de bestedingsruimte van huishoudens, dan lijken de extra inkomsten van werken in de meeste gevallen op te wegen tegen de kosten ervan. Bij hele kleine baantjes in combinatie met grotere reisafstanden en onvoldoende vergoedingen vanuit de werkgever gaat dit niet op.

Daarbij komen indirecte kosten zoals tijdverlies, stress en gemiste sociale kansen, die niet in geld zijn uit te drukken maar wel invloed hebben op de keuze om (meer) te werken. Het beeld dat ontstaat is dat werken financieel loont, maar dat de netto-opbrengst sterk afhankelijk is van vergoedingen, cao-afspraken en persoonlijke omstandigheden. Voor beleidsmakers en werkgevers ligt hier een uitdaging: het verminderen van drempels door transparante vergoedingsstructuren en verbetering van ondersteuning bij scholing en kinderopvang. Alleen dan kan werken niet alleen lonen, maar ook duurzaam aantrekkelijk blijven.

In dit onderzoek is in eerste instantie gekeken naar bestaande literatuur en informatiebronnen, aangevuld met ervaringen van professionals. Hierbij mist een dimensie, namelijk die van ervaringsdeskundigen. Hoe ervaren mensen zelf de kosten van werken, en vormen die drempels om (meer) te gaan werken? In een vervolgonderzoek is het interessant om deze dimensie op de voorgrond te plaatsen. Deze analyse vormt daarvoor een bruikbaar uitgangspunt.

Een vervolgonderzoek zal zich moeten richten op de manier waarop we rekening houden met de kosten van werken in de overzichten van minimale uitgaven van huishoudens. Deze minimale uitgaven vormen immers de basis voor diverse toepassingen en beleidsadviezen, waarbij het van belang is om rekenschap te nemen van de bestedingsruimte van huishoudens en hoe die verandert als er (meer) gewerkt wordt.